



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES**

**LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA SINDICAL SOBRE  
EL INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN LA  
NEGOCIACION COLECTIVA ESPAÑOLA**

**THE EFFECTS OF TRADE UNION RIVALRY ON THE  
WAGE INCREASE SETTLED IN THE SPANISH  
COLLECTIVE BARGAINING**

**TESIS DOCTORAL**

*Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo*

*Doctorando: Manuel Pérez Trujillo*

*Directores de tesis: Dr. Santos M. Ruesga Benito y  
Dr. Julimar da Silva Bichara*

*Enero 2015*



## INDICE

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. La negociación colectiva en España y su desarrollo .....</b>	<b>15</b>
a) Orígenes .....	16
b) Regulación y estructura de la negociación colectiva española .....	19
b.1) La estructura de la negociación colectiva .....	24
b.1.1) El ámbito de negociación .....	25
b.1.2) El grado de centralización .....	26
b.1.3) El grado de coordinación .....	29
b.2) Reformas de la negociación colectiva .....	31
b.2.1) La Reforma de 1994 .....	31
b.2.2) La Reforma de 1997 .....	33
b.2.3) La Reforma de 2011 .....	35
b.2.4) La Reforma de 2012 .....	36
c) Características de la estructura de la negociación colectiva en España. Análisis comparativo con respecto a su entorno económico de referencia: la UE .....	39
<b>1.2. La representatividad laboral y el modelo sindical en España .....</b>	<b>53</b>
a) Las elecciones sindicales como elemento de legitimación de la representación laboral ..	55
b) Competencias y derechos otorgados por las elecciones sindicales .....	60
c) Composición de la mesa negociadora en la negociación colectiva española.....	62
<b>1.3. Conclusiones.....</b>	<b>68</b>
<b>2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: REVISIÓN CONCEPTUAL TEÓRICA Y EMPÍRICA</b>	<b>70</b>
<b>2.1. Los agentes en la negociación colectiva y su comportamiento e     intereses en el proceso de la negociación .....</b>	<b>71</b>
a) La empresa .....	72
b) Los representantes de los trabajadores: El sindicato .....	76
c) El Estado .....	80
<b>2.2. Teorías de reparto de rentas: la importancia de la negociación en las     relaciones laborales.....</b>	<b>82</b>
a) Modelo de amenaza de acción colectiva .....	83
b) Teoría de los “insiders-outsiders” .....	84
<b>2.3. Modelos teóricos de negociación colectiva .....</b>	<b>86</b>
a) Modelo de “monopolio” sindical .....	87
b) Modelo <i>right to manage</i> .....	89
c) Modelo <i>efficient contracts</i> .....	93
<b>2.4. Evidencias acerca del efecto de la actuación sindical sobre la economía     96</b>	
a) Evidencias empíricas acerca del efecto de la actuación sindical sobre los salarios .....	99
b) Evidencias empíricas acerca del efecto de la actuación sindical sobre la inflación .....	101
c) Evidencias empíricas acerca del efecto de la actuación sindical sobre el desempleo ..	102
d) Evidencias empíricas acerca del efecto de la actuación sindical sobre la productividad 104	
e) Conclusiones destacadas .....	108

2.5. Conclusiones .....	113
<b>3. COMPETENCIA SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>	<b>116</b>
3.1. Enfoques teóricos para el análisis de la competencia sindical.....	116
3.2. Evidencias empíricas de la competencia sindical sobre diferentes aspectos de las relaciones laborales .....	125
a) Efectos de la competencia sindical sobre la conflictividad laboral .....	125
b) Efectos de la competencia sindical respecto al salario .....	129
c) Efectos de la competencia sindical sobre la productividad laboral .....	131
d) Conclusiones destacadas .....	135
3.3. El modelo sindical español e incentivos generados para el desarrollo de la competencia entre sindicatos.....	140
3.4. Conclusiones .....	145
<b>4. ANÁLISIS EMPÍRICO: INCIDENCIA DE LA COMPETENCIA SINDICAL SOBRE EL INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIO .....</b>	<b>147</b>
4.1. Planteamiento e hipótesis del análisis.....	148
4.2. La Base de Datos de Convenios Colectivos.....	152
4.3. Medida de competencia sindical .....	154
4.4. Análisis empírico.....	157
a) Análisis descriptivo.....	163
a.1) Variable objetivo: competencia sindical .....	168
a.2) Variable objetivo: efecto de la competencia sindical a nivel de empresa, según número de trabajadores afectados por convenio.....	171
a.3) Variables de control asociadas a las características estructurales del convenio, las cuales definen el entorno en el que se desarrolla la negociación .....	175
b) Modelo Econométrico .....	184
b.1) Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios Agrupados (MCO agrupados) .....	184
b.2) Modelo de efectos fijos .....	186
b.3) Modelo de efectos aleatorios .....	188
b.4) Modelo econométrico empleado .....	190
c) Aplicación del modelo econométrico propuesto .....	190
d) Resultados del análisis econométrico.....	193
e) Profundización del análisis econométrico y nuevas evidencias: hipótesis 3 .....	203
f) Resultados obtenidos en la profundización del análisis econométrico .....	204
4.5. Conclusiones .....	210
<b>5. CONCLUSIONES FINALES .....</b>	<b>215</b>
<b>6. FINAL FINDINGS .....</b>	<b>235</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>253</b>
<b>8. ANEXOS .....</b>	<b>279</b>
<b>9. RESUMEN/SUMMARY .....</b>	<b>311</b>

## **PRESENTACIÓN**

---

La presente tesis es fruto del esfuerzo de cuatro años en los cuales las ganas de desarrollar mi actividad como profesional investigador y académico me han acompañado y dado fuerzas para seguir adelante. En este largo camino he aprendido a valorar con mayor interés lo que acontece en el mercado laboral y las relaciones que en él se producen, siendo éste considerado, bajo mi punto de vista, el mercado más importante de todos (teniendo en consideración que la palabra mercado debe utilizarse con ciertos matices a la hora de hablar de las relaciones laborales), pues en él se produce la distribución inicial de la renta que determina el todo del funcionamiento económico, social y político. Este interés ha ido en aumento a medida que la crisis económica en España se ha profundizado, cumpliendo ya los 7 años, y las políticas económicas se han ido enfocando sobre el mercado laboral (cabe destacar las reformas laborales de 2010 y 2012) en busca de una solución que permitiera reducir los cerca de 5 millones de parados que hoy en día alcanzamos en el país, sin aún encontrar paliativo a esta situación (que no sea la precariedad laboral). Será que no solo la solución está en el mercado de trabajo (si es que alguna vez estuvo en él).

Con este trabajo puedo decir que se hace realidad un sueño que llevo deseando cumplir desde que comencé a trabajar en el departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo como becario, en segundo de carrera, de la mano de la persona a la que le debo gran parte de mi conocimiento (por no decir el 100 por cien) como economista y estudioso del mercado laboral, Santos M. Ruesga. Este trabajo no podría haber sido posible sin su apoyo, especialmente en los momentos más difíciles, y sabiduría, convirtiéndose para mí en un referente y una persona a la que admiro. A ello debo sumar el inestimable apoyo de Julimar (Juli), mi tutor y hermano brasileño, quien ha sabido comprenderme y apoyarme en todo momento, ayudándome a centrar las ideas para poder avanzar y a quien consideró el co-autor de esta tesis. A Laura, a quien guardo un especial cariño, pues desde siempre me ha apoyado y aportado ideas y correcciones que sin lugar a dudas

han mejorado este trabajo, siendo claves para su realización. A Elena y Ana, quienes también han estado en los momentos difíciles. A la gran familia que forma el departamento, compuesta por Maribel (la mejor directora que existe), Ángeles, Manolo, Maicu, María Jesús, Javier Alfonso, Antonio, Chema, y un largo etc. de profesores de los que he aprendido mucho, pues ellos también supieron inculcarme el deseo por avanzar en el camino de la investigación e hicieron que mi interés por la economía creciese hasta llegar a realizar la presente tesis doctoral. No puedo olvidarme de un sinfín de amigos que he hecho en la universidad a lo largo de este recorrido, especialmente todos aquellos que nos juntamos en las cenas del Bierzo y formamos parte del viaje a México (Javier, Luis Enrique, Mila, Mari Carmen, Luis...).

Por supuesto, a mis amigos de toda la vida: Román, Nacho, Joaquín, David, Elena, Paloma, Isa, Marcos, Kike, Moyano, Dani(s),... y a quienes estuvieron y ya no están. A todos ellos va dedicado esta investigación porque me han alentado siempre en los momentos difíciles.

No obstante, y en especial no puedo olvidarme de mi familia (como se suele decir, los últimos serán los primeros). De mi padre a quien le debo lo que soy y que siempre me ha enseñado a luchar por mis sueños, sacrificándose en todo momento por mí. A mi hermano que es lo mejor que tengo en este mundo, a mi madre, de quien no ha habido un solo segundo que no me haya acordado, y de Henar y mi Carlitos, quienes llevo en el corazón y son mi nueva familia. Por todos y cada uno de vosotros, GRACIAS.

## **INTRODUCCIÓN**

---

El mercado laboral es un mercado especial en el cual el bien con el que se “comercia”, el trabajo, dista de la representación de bien o servicio comercial al uso que puede ser entendido a la hora de definir cualquier otro mercado. El mercado laboral, no puede entenderse en base a la concepción de una relación puramente mercantil, sino mediante el desarrollo de un conjunto de relaciones mucho más complejas que comprenden, sobretodo, una relación social entre el empleador y el empleado, condicionada por el contexto económico, político,

social y legal existente en cada región y momento del tiempo (Ruesga et al. 2014 y Kaufman 2002).

El trabajo en sí es una mercancía singular, diferente de cualquier otro bien o servicio existente en el mercado. Éste está caracterizado por la necesidad de su producción y asimilación para la generación de bienes y servicios, por su heterogeneidad –donde cada trabajador posee unas características y formación que le son propias y le diferencian del resto-, hecho que limita la existencia de información completa en el mercado por parte de los agentes que operan en él e incide sobre el nivel y tiempo de duración de su desequilibrio. Por presentar una rigidez a la baja en el ajuste de su precio: el salario, consecuencia de la importancia que esta variable presenta para determinar el nivel de vida de las familias que mantienen su nivel de consumo gracias a su actividad laboral, o por poseer limitaciones a su movilidad, que se ve condicionada por aspectos culturales y socio-económicos que limitan su desplazamiento y la capacidad de ajuste del mercado (Petrongolo & Pissarides 2001 y Ruesga et al. 2014).

Todas estas características que hacen del trabajo una mercancía diferente de las demás sirven de fundamento para criticar a la concepción clásica o teórica del mercado laboral, debiéndose enfocar el estudio del mismo, así como de las relaciones que en él se producen, desde una perspectiva mucho más compleja, con el fin de mejorar el entendimiento de su funcionamiento y equilibrio.

En consonancia con lo descrito, cabe destacar que en el mercado laboral el contexto sobre el cual se desenvuelve la actividad de los agentes que operan en él son las instituciones, originándose éstas con el fin de regular las relaciones entre los dos factores fundamentales que intervienen en el desarrollo de la producción: capital y trabajo.

La institución que destaca en las economías occidentales, y especialmente en las europeas, para definir el ordenamiento de las relaciones laborales, es la negociación colectiva. La negociación colectiva surge de la propia organización del movimiento obrero con el fin de llevar a cabo la defensa de sus intereses en el ámbito productivo (de forma originaria) frente al

capitalista o empresario. En la negociación los trabajadores, mediante su organización a través de la figura del sindicato, y el capitalista o empresario alcanzan acuerdos colectivos que rigen y administran las condiciones laborales de un determinado centro o ámbito productivo a lo largo de un periodo de tiempo determinado (Rees 1989), con el fin de garantizar la *paz industrial* (Mercader Uguina 2004) y, con ello, la estabilidad en el marco en el que se desarrolla la producción, afectando de forma directa también sobre la estabilidad económica, política y social.

De los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva por los agentes que participan en ella se derivan efectos directos que inciden sobre el comportamiento no solo del mercado de trabajo y su equilibrio, sino también de la economía en su conjunto, afectando de forma indirecta sobre el nivel de inflación, productividad económica, capacidad competitiva de las empresas y/o nivel de desempleo. En este sentido, el buen conocimiento del comportamiento, así como de los objetivos y motivaciones de los agentes que operan en la negociación es fundamental para entender no solo el desempeño del mercado laboral, sino también del equilibrio macroeconómico.

Desde comienzos del siglo XX la ciencia social ha tratado de avanzar en el conocimiento de los objetivos que los agentes sociales, y en especial el sindicato, poseen en el desarrollo de la negociación colectiva, con el fin de determinar cómo estos objetivos inciden en el desarrollo y condiciones establecidas en los acuerdos alcanzados, que acaban regulando la relación laboral en el ámbito productivo. Fruto de este interés, surgen dos enfoques teóricos predominantes acerca del comportamiento del sindicato: enfoque ortodoxo o clásico y enfoque heterodoxo o institucionalista.

Por un lado, el enfoque ortodoxo o clásico, que surge con la publicación de John Dunlop (1944) *Wage determination under trade unions*, considera que el sindicato, para ser analizado desde la perspectiva económica, debe comportarse como un agente maximizador. Así, el sindicato, como organización, posee unos intereses en el acuerdo que se ciñen de forma estricta a los intereses perseguidos por el trabajador mediano representado,



siendo capaz la organización sindical de agregar los intereses (preferencias) de sus representados en una función objetivo, que es la que orientará sus decisiones en el desarrollo del acuerdo con la empresa.

En este sentido, si el trabajador mediano representado por el sindicato busca maximizar su nivel de ingreso, acorde con lo expuesto en la teoría clásica del consumidor, la organización sindical tendrá como objetivo en el acuerdo incrementar el ingreso medio de sus representados (siendo el nivel de empleo y las condiciones laborales variables secundarias en el desarrollo de la negociación). Así, bajo este enfoque, el sindicato en el acuerdo ejerce el control de la oferta laboral con el objetivo de fijar salarios por encima del nivel de equilibrio.

Por otro lado, destaca el enfoque heterodoxo o institucionalista, que surge con la obra desarrollada por Arthur M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, en 1948 como crítica a la visión ortodoxa presentada en la obra de Dunlop, dando lugar al famoso debate entre ambos autores (Cahuc & Zylberberg 2004).

Desde el enfoque institucionalista, se realiza una crítica al razonamiento teórico, considerando que este último tiende a realizar un análisis incompleto del comportamiento sindical al interpretar al sindicato únicamente como un agente económico y no como un actor social.

Así, el sindicato se identifica como una organización que no posee unos intereses idénticos al de sus representados, como plantea Dunlop, existiendo una clara diferenciación entre sus intereses y el de los trabajadores que representa. El sindicato bajo la concepción de Ross no puede considerarse una “empresa” cuyo único objetivo sea “vender trabajo”, sino que la organización sindical es una institución política que opera en un entorno económico y que representa a los “vendedores de trabajo”. Sobre esta premisa, Ross alcanza la conclusión de que no sólo la negociación está encaminada a la mejora salarial (y condiciones de empleo) de los trabajadores, lo cual define como las “provisiones orientadas al trabajador”, sino que también tiene por objetivo mejorar el estatus institucional del sindicato, tomando en consideración las “provisiones orientadas al sindicato” (Ross 1948).

Bajo esta consideración, el sindicato es mucho más que la suma de las preferencias de sus representados y como institución sus intereses no solo se orientan al mercado, siendo un claro ejemplo los sindicatos europeos (y en concreto el caso español), donde su actuación adquiere una dimensión política que trasciende al ámbito social y político (Turnbull 2003). Así, bajo el enfoque institucionalista, el carácter institucional del sindicato es indispensable en el intento de mejorar la comprensión sobre su organización y objetivos (Rees 1989).

Sin embargo, el enfoque institucionalista no descarta la concepción bajo la cual el sindicato pueda ejercer un poder monopólico sobre la oferta de trabajo y que utilice éste para incrementar los salarios, como postula el enfoque teórico, sino que implica una ampliación de la dimensión sindical, no solo restringida a la perspectiva económica (Freeman & Medoff 1979). Al incorporarse el enfoque institucional, el análisis del sindicato adquiere una mayor complejidad, debiendo tomarse en cuenta aspectos como la relación existente entre los líderes y sus representados, la forma en que éstos se organizan y toman decisiones, condicionando todo ello las preferencias, el comportamiento y objetivos perseguidos por esta organización en el proceso de negociación (Kaufman 2002).

En las últimas décadas la perspectiva clásica ha dominado el enfoque sobre el cual se analiza el comportamiento sindical. Como consecuencia de ello, se han desarrollado un gran número estudios que aportan evidencias empíricas sobre el efecto que el sindicato ejerce en el desempeño macroeconómico, desde una perspectiva maximizadora en la cual la organización sindical trata de garantizar los objetivos de sus representados en el acuerdo. Así destacan diferentes trabajos que relacionan la influencia sindical sobre los salarios (Lewis 1964 y 1986; Freeman 1980; Akerlof & Yellen 1988; Levine 1991; Blanchflower & Freeman 1992; Booth 1995; Khan 2000; Koeniger et al. 2007), inflación (Throop 1968; Nickell 1987; Bowdler & Nunziata 2007), desempleo (Medoff 1979; Nickell 1997; Vedder & Gallaway 2002; Flaig & Rottmann 2007), y productividad (Brown & Medoff 1978; Clark 1980; Green et al. 1999; Traxler & Brandl 2010).

Sin embargo, como ha sido destacado desde el marco institucionalista, estos análisis no tienen en consideración las preferencias que los sindicatos poseen como instituciones (definidas como las “provisiones orientadas hacia el sindicato”), las cuales también afectan a su comportamiento en la negociación (Ross 1948), y tienen un importante efecto sobre los resultados pactados en el acuerdo. En este sentido, la forma en que los sindicatos están organizados internamente, la relación entre los líderes y representados, la rivalidad sindical, así como, aspectos relacionados con el contexto económico, político, social y jurídico en el que desempeña su actividad (Kaufman 2012), son elementos clave para entender de forma completa las estrategias y objetivos que la organización sindical, como institución, adopta en la negociación colectiva y sus resultados.

El objetivo de esta tesis es aportar, desde la perspectiva institucional del comportamiento del sindicato, nuevas evidencias sobre cómo los criterios de representatividad sindical establecidos en el modelo de negociación colectiva español condicionan el comportamiento del sindicato en la negociación colectiva, introduciendo incentivos a la competencia entre diferentes organizaciones sindicales que participan de forma simultánea en el desarrollo del acuerdo.

La rivalidad sindical reduce el poder de negociación de la representación laboral en el convenio colectivo y tiene un efecto negativo sobre el incremento salarial real pactado pretendido por los trabajadores en el acuerdo (Mishell 1986; Machin et al 1993 y Akkerman 2008). En el presente análisis se obtienen nuevas evidencias sobre el efecto que la competencia entre sindicatos ejerce sobre la negociación colectiva.

Aunque este estudio se centra en un solo país: España, este hecho supone una ventaja al evitar la introducción de sesgos de comparación en relación con las características específicas de cada sistema de negociación existente en diferentes países y que podría afectar a las evidencias empíricas obtenidas, en caso de ser aplicado un análisis conjunto para distintos países (Dobson 1997).

La peculiaridad del modelo sindical español, que como consecuencia de la incidencia de las elecciones sindicales y la importancia de los resultados electorales impulsa la competencia sindical (Köhler 1995), convierte a éste en un marco ideal para contrastar los efectos de la rivalidad sindical sobre los resultados determinados en la negociación colectiva.

En España, con el inicio del sistema democrático, la representación de los trabajadores en la esfera productiva queda determinada por un modelo sindical basado en los resultados obtenidos en las elecciones sindicales celebradas en el centro de trabajo (negociación establecida en el ámbito de la empresa)<sup>1</sup> (Malo 2005). Los votos obtenidos en el proceso electoral otorgan al sindicato, a través de la representatividad alcanzada, la capacidad de participar en ámbitos superiores de negociación (sectorial, provincial, inter-provincial o nacional), confiriendo a esta organización el poder de representación frente a otros agentes: Estado y las organizaciones de empresas (Köhler & Calleja 2012), a la vez que dicha representatividad también le supone una importante fuente de recursos financieros procedentes de las cuentas públicas (Hamann & Martínez 2003).

En España pueden participar de forma simultánea diferentes sindicatos en la mesa negociadora del convenio, dando lugar a una situación conocida como multi-sindicalismo (acorde con la terminología anglosajona -Akkerman 2008-). En este sentido, si los votos obtenidos en las elecciones futuras centran el interés del sindicato como institución; ello motivará a la organización a competir con otros sindicatos en el desarrollo del acuerdo. La rivalidad entre sindicatos impacta de forma negativa sobre la unidad de representación laboral en el

---

<sup>1</sup> La legislación laboral española -Estatuto de los Trabajadores de 1980- estipula que el comité de empresa debe ser formado en aquellos centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores. El número de miembros a elegir en el comité aumenta en proporción al número de asalariados en la empresa. La representación laboral también se extiende, de nuevo en proporción al número de asalariados, en aquellos centros que empleen a entre 11 y 49 trabajadores, en este caso mediante la figura del delegado de personal. Asimismo, esta última figura destacada puede establecerse opcionalmente en aquellos centros que empleen a entre 6 y 10 asalariados.

proceso de negociación con los empresarios, dando lugar a peores resultados para los trabajadores en el acuerdo.

A nivel académico existe un número limitado de estudios empíricos acerca del efecto que ejerce la competencia sindical en el desarrollo de las relaciones industriales (Crockett et al 1992; Metcalf et al 1993; Bean & Crafts 1996; Dobson 1997; Pencavel 2003; Akkerman 2008 y Jansen 2014) y, en particular, sobre el salario pactado en convenio colectivo (Mishell 1986 y Machin et al., 1993). Las principales dificultades para desarrollar estos análisis han sido la menor capacidad para tener acceso a datos desagregados que hayan permitido a los académicos obtener con precisión una medida de la competencia sindical. En España, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social elabora la Base de Datos de Convenios Colectivos, que contiene los microdatos de todos los convenios colectivos registrados cada año en el ministerio, aportando información sobre los resultados alcanzados en la negociación y las características específicas de la composición sindical en la mesa negociadora de cada convenio.

Esta información específica acerca de la mesa negociadora ha permitido en la presente investigación utilizar un nuevo indicador para medir de forma precisa el grado de competencia sindical en el desarrollo de la negociación colectiva. Por otra parte, debido a la posibilidad de contar en el estudio con todos los convenios colectivos registrados en España durante el período de análisis, los resultados obtenidos a nivel empírico son mucho más robustos que otros estudios que han empleado en su análisis muestras limitadas.

La presente tesis se divide en cuatro capítulos. En el primero se realiza un profundo análisis de la negociación colectiva española, poniendo en perspectiva su evolución y desarrollo, con el fin de aportar al lector una visión específica del marco en el cual se desenvuelve la actividad del sindicato en España. En el segundo capítulo se hace una revisión de la literatura a nivel teórico, con el fin de determinar cuáles son los objetivos que históricamente se han considerado para definir el comportamiento de los agentes sociales, y en especial del sindicato, y los efectos que dicho comportamiento genera en el

acuerdo alcanzado y, de forma agregada, en el desempeño de la economía. El tercer capítulo se centra en el análisis de la competencia sindical, objetivo central de la presente tesis, y los incentivos que el modelo sindical español genera para su desarrollo en la negociación colectiva. El cuarto y último capítulo, desarrolla el análisis empírico utilizado para medir el efecto que la competencia sindical ejerce sobre el incremento salarial real pactado en el convenio colectivo. En él se define una nueva medida de la competencia sindical que permite calcular con precisión los efectos que ésta posee sobre los resultados pactados en el acuerdo, así como las diferentes hipótesis que se plantean en el estudio, las cuáles profundizan para determinar las principales características de dicha competencia. Por último, se desarrollarán las conclusiones alcanzadas en la presente tesis y las nuevas aportaciones (de carácter empírico) que esta investigación realiza al estudio de la organización sindical desde la perspectiva institucional.

## **1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA**

La negociación colectiva está en relación con los cambios tecnológicos, demográficos, políticos y sociales que surgen como consecuencia de la revolución industrial a finales del siglo XVIII, dando lugar a un nuevo panorama de relaciones entre trabajadores y capital. El desarrollo de las máquinas y su adaptación en el sistema productivo, deriva en el surgimiento de grandes centros de producción localizados en los núcleos urbanos (fábricas). Este hecho, sumado a las ganancias de productividad en el campo y el excedente de mano de obra en la actividad agraria, crea un proceso de migraciones interiores en búsqueda de empleo en el sector manufacturero que favorece la concentración de la mano de obra en las ciudades. Todo este proceso da lugar al crecimiento de los centros de trabajo, donde los trabajadores comienzan a agruparse y organizarse con el fin de realizar la defensa de sus intereses, actuando de forma colectiva frente al empleador (Pérez Ortiz 2004 y Ruesga *et al.* 2002).

La organización del movimiento obrero da lugar al surgimiento de las primeras organizaciones de trabajadores y al desarrollo del sindicato. El sindicato como organización surge con el fin de llevar a cabo la defensa de los intereses de los trabajadores en el ámbito productivo (de forma originaria), actuando como voz única frente al empresario. En este sentido, la voz colectiva es una “forma de protección, un medio para hacerse oír y un modo de compartir los resultados del progreso técnico y la mejora de la productividad” entre los agentes que participan en el desarrollo de la producción (Pérez Ortiz 2004: 107). La defensa de los intereses de los trabajadores en el ámbito productivo deriva en un proceso de diálogo entre los actores que intervienen en la producción (empleados y empleadores), y que se materializa en la negociación colectiva.

La negociación colectiva es el proceso por el cual los representantes de los trabajadores y las organizaciones empresariales alcanzan acuerdos colectivos que rigen y administran las condiciones laborales (Rees 1989). Profundizando en el concepto, la negociación colectiva puede definirse como una “institución política y económica destinada a reglamentar y ordenar el mercado de trabajo, ..., siendo su finalidad, garantizar la *paz industrial* (también definida como paz social)” (Mercader Uguina 2004: 116). Bajo esta perspectiva, los trabajadores, mediante el desarrollo de la negociación, manifiestan sus intereses para asegurar un salario y condiciones laborales dignas. Mientras que, el empleador, obtiene un medio por el cual garantiza la estabilidad en el ámbito productivo (Lawrence & Ishikawa 2005). El diálogo entre los agentes y los acuerdos alcanzados garantizan un marco estable en el cual se desenvuelve la actividad productiva.

El presente capítulo tiene por objetivo introducir el modelo de negociación colectiva en España, profundizando en el conocimiento de su origen, características y evolución. Este capítulo es fundamental en el presente estudio para entender el marco institucional en el que se desenvuelve el sindicato (agente objeto del presente estudio), siendo éste determinante en su comportamiento y objetivos en el desarrollo de la negociación.

Este capítulo se compone de tres apartados. El primero de ellos centra el análisis en el origen y caracterización normativa y estructural de la negociación colectiva española, definiendo el contexto en el cual ésta se desarrolla. El segundo apartado hace referencia al sistema de representatividad sindical, que determina la legitimidad de los representantes laborales para negociar, así como los derechos y competencias que la representatividad genera para las organizaciones sindicales desde el punto de vista institucional. El tercer y último apartado sirve como conclusión de lo expuesto en el presente capítulo.

### **1.1. La negociación colectiva en España y su desarrollo**

La configuración de las relaciones laborales en España desde el comienzo de la transición se han sustentado sobre la base del diálogo social. Éste elemento puede entenderse como un procedimiento de debate y puesta en común entre empresarios y sindicatos (representantes de los trabajadores), y circunstancialmente el gobierno de turno, acerca de los diferentes aspectos que atañen al ámbito productivo y afectan de forma determinante sobre las condiciones que se reproducen en el entorno laboral, favoreciendo el desarrollo de la paz social. En este sentido, el diálogo social es un elemento fundamental para la estabilidad no solo del mercado laboral, sino también del sistema político y económico.

En España, el diálogo social queda materializado a través de la negociación colectiva que determina las condiciones materiales y concretas de trabajo en las empresas y/o sectores de la economía (García de la Cruz & Ruesga 2014). La negociación colectiva ejerce una gran influencia sobre el mercado de trabajo debido a que variables clave para determinar la competitividad y crecimiento de las empresas y del conjunto del sistema productivo como salarios, ocupación, condiciones de empleo, jornada laboral, organización del trabajo, etc., quedan determinadas bajo este proceso. A ello hay que sumar que cerca del 75 por ciento de los asalariados españoles ven afectadas sus condiciones laborales por convenio (fruto del proceso de negociación) (Pérez Infante 2010). Todo ello refleja la importancia de esta



institución para comprender lo que sucede en el ámbito de las relaciones laborales en España.

El presente apartado tiene por objetivo indicar cuáles son las características principales de la negociación colectiva española. En este sentido, se realiza un breve repaso al origen de la negociación colectiva, el marco normativo reciente en el que ésta se desenvuelve, el cual condiciona sus características y define su estructura, finalizando con el análisis de las sucesivas reformas que han adaptado la negociación a los cambios acontecidos en el contexto económico.

### **a) Orígenes**

La negociación colectiva en España da inicio con la promulgación el 24 de abril de 1958 de la *Ley de Convenios Colectivos Sindicales* durante la segunda fase del periodo franquista, coincidiendo con el cambio de viraje en la política del régimen<sup>2</sup> (preludio del Plan Nacional de Estabilización Económica de 1959). Esta ley rompe con el modelo de relaciones laborales unitario aplicado anteriormente por el Estado, al ser reconocida la facultad negociadora de empresarios y trabajadores<sup>3</sup> para establecer pactos que fijaran los términos de empleo. La ley tuvo como objetivo facilitar el crecimiento de la economía a

---

<sup>2</sup> La entrada en el gobierno de personal con un mayor conocimiento y especialización en la gestión administrativa (tecnócratas) a finales de la década de 1950, la conflictividad laboral (motivada por las condiciones de trabajo, los bajos salarios y la pérdida de poder adquisitivo de la clase obrera), el acercamiento del régimen a Estados Unidos mediante los acuerdos hispanoamericanos del año 1953 y la necesidad económica apremiante (consecuencia del abultado déficit comercial y el retraso en el desarrollo con respecto al entorno europeo) facilitaron el proceso de apertura y liberalización del gobierno franquista (Aracil, Oliver & Segura 1998 e Ysàs Solanes & Molinero 1998).

<sup>3</sup> Este reconocimiento será aplicado de forma parcial. La ausencia de libertad sindical condicionará la representación de los trabajadores en los convenios colectivos establecidos, los cuales debían ser aceptados por la autoridad laboral (Ministerio de Trabajo) para poder gozar de eficacia jurídica (Soto Carmona 2006).

través de la mejora de la productividad reduciendo la rigidez del modelo económico y las relaciones laborales (Soto Carmona 2006 e Ysàs Solanes & Molinero 1998).

Los temas tratados en la negociación durante este periodo correspondían básicamente a la fijación de incrementos salariales y el desarrollo de la jornada laboral. Los acuerdos pactados en un principio respondían al interés propio de los empresarios, quedando al margen el de los trabajadores. No obstante, a medida que los trabajadores fueron ganando relevancia en la negociación, se fueron introduciendo aspectos más provechosos para ellos que los patronos debían aceptar a negociar para evitar el desarrollo del conflicto. Este hecho facilitó la organización obrera, reforzando el poder de los trabajadores en el desarrollo de los convenios colectivos (Ysàs Solanes & Molinero 1998; Ysàs Solanes 2008 y Soto Carmona 2006).

Sin embargo, el desempeño de la negociación colectiva en este periodo estará condicionado por las directrices del régimen. En este sentido, a pesar del avance positivo que suponía el reconocimiento de la negociación colectiva como medida de mejora en las relaciones laborales, el intervencionismo estatal en los procesos de negociación (acotando los contenidos negociados con el fin de ajustarlos a los intereses del régimen<sup>4</sup>), la obligada pertenencia de trabajadores y empresarios a la Organización Sindical Española (organización de carácter vertical y que servía de herramienta de control del régimen para la integración de los trabajadores en el mismo) y la regulación restrictiva de las condiciones de empleo y la prohibición de huelga, mantenían las limitaciones de los trabajadores en el desarrollo del acuerdo e impedían su plena libertad y capacidad de acción en el proceso negociador (Lorences Rodríguez 1986).

Con el inicio de la transición y el comienzo de la democracia, la realidad política del país sufrirá un profundo cambio que favorecerá el surgimiento de las leyes e instituciones que determinarán el nuevo marco de relaciones laborales en España. Este periodo pondrá de manifiesto el papel fundamental

---

<sup>4</sup> El régimen podía modificar unilateralmente el convenio colectivo si consideraba que éste no se adecuaba con los intereses de la nación (Lorences Rodríguez 1986).

de los agentes sociales para alcanzar acuerdos de consenso que permitieran garantizar la estabilidad social necesaria, pudiendo llevar a cabo una transición pacífica y dar solución a la crisis económica que acontecía como consecuencia del efecto tardío que en España produjo el *shok* del petróleo de la década de los 70 (siendo un claro ejemplo los Pactos de la Moncloa de 1977).

En este periodo les serán reconocidos a los trabajadores el derecho de libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a plantear conflictos colectivos, el derecho a la participación en las empresas y el derecho de huelga (todos ellos recogidos en la Constitución de 1978), rompiendo con las limitaciones impuestas por el régimen anterior (García Murcia 2007 y López Terrada 2000). El Estado perderá “poder” en la determinación de las condiciones laborales en favor de los negociadores, gozando el resultado de lo acordado entre las partes (materializado a través del convenio colectivo) carácter normativo (Pérez Domínguez 1994).

El proceso de cambio hacia la modernización de las relaciones laborales tras la dictadura culminará con el establecimiento el 10 de marzo de 1980 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cumpliendo con el mandato dispuesto en el artículo 35.2 de la Constitución de 1978, donde se encomendó a una ley (de nueva creación) la regulación de un estatuto para los trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores fijó el marco jurídico general en el cual se desarrollan las relaciones laborales y regulan las condiciones mínimas de los trabajadores en el ámbito productivo, quedando reflejado en su Título III la normativa correspondiente a la implementación y desarrollo de la negociación colectiva y los convenios colectivos (de carácter estatutario) (Valdés Dal-Ré 2005).

El modelo negocial que se implementa en el Estatuto refuerza lo dispuesto en la Constitución española al dar autonomía a las partes negociadoras para el desarrollo del convenio colectivo. Asimismo, determina al convenio colectivo como fuente del Derecho que, una vez vigente, regulará las relaciones laborales de las partes vinculantes del acuerdo (trabajadores y empresarios) en el ámbito en el que se fija durante un período de tiempo

determinado, estableciendo una obligación temporal de cumplimiento del pacto y paz entre las partes (Galiana Moreno 2005).

Lo dispuesto en el Estatuto ha permitido aproximar a España a las normas laborales existentes en los países comunitarios en “numerosos aspectos relativos a la negociación colectiva, garantías de los miembros de los órganos y funciones del comité de representación, iniciación de la coexistencia de comités de empresa y secciones sindicales (al no poder regularse éstas por ser materia de ley orgánica), derecho de reunión dentro del centro de trabajo, asimilación en materia de indemnizaciones, etc.” (Arévalo Fuentes 2005: 9).

En definitiva, el Estatuto de los Trabajadores se ha conformado en los últimos 35 años en la herramienta que ha permitido la extensión del sistema democrático a las relaciones laborales, convirtiéndose esta ley en el eje fundamental del modelo legal existente en el mercado de trabajo (Arévalo Fuentes 2005).

#### **b) Regulación y estructura de la negociación colectiva española**

La negociación colectiva española queda afectada por tres fuentes de regulación diferentes: la Constitución Española de 1978, la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985.

La Constitución Española de 1978 da inicio a la normativa de la negociación colectiva vigente (Lorences, Fernández & Rodríguez 1995), instaurada durante el periodo democrático, y se centra en tres aspectos fundamentales que quedan recogidos en tres artículos de la carta magna vinculados entre sí (Sieira 2014; Mateos & de Cabo 2003a y 2003b), destacando:

- Artículo 7: en el cual se consagra el papel de los agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales) como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales, ocupando éstos un papel principal en la configuración del sistema democrático.

- Artículo 28: en este artículo se hace especial mención a los derechos básicos de la actuación sindical en representación de los trabajadores. En su parte primera queda recogido el derecho de libertad sindical, comprendiendo la legitimidad de los trabajadores para fundar sindicatos y afiliarse al de su libre elección, lo que rompe con el modelo impuesto durante el régimen franquista donde se establecía la obligatoria pertenencia a la Organización Sindical Obrera. Por otra parte, en la sección segunda del artículo se reconoce el derecho a la huelga (ya regulado anteriormente por el Real Decreto-Ley 17/1977 de relaciones de trabajo), lo que permite a los trabajadores desarrollar la defensa de sus intereses de forma colectiva.
- Artículo 37: en éste queda configurado un principio básico de la negociación colectiva española al ser reconocido el derecho a negociar de los agentes sociales y la fuerza vinculante del convenio colectivo, estableciendo poder normativo al acuerdo alcanzado en el proceso de negociación para regular las condiciones laborales. El derecho a negociar y el carácter normativo de lo pactado son fundamentales en el desarrollo de la negociación colectiva, ya que garantizan la autonomía de las partes para negociar y establecer las condiciones laborales del ámbito en el que el convenio se acuerda.

Estos tres artículos citados, que componen la base preliminar de la negociación colectiva y, en especial, de los derechos básicos de la actuación sindical en el proceso de negociación, quedan posteriormente desarrollados en 1980 con la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en 1985 con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En primer lugar, en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 se fija el marco legislativo mediante el cual los representantes de los trabajadores y las

organizaciones empresariales proceden a la negociación colectiva<sup>5</sup>. Este proceso queda especificado en el Título III del Estatuto (de la negociación colectiva y de los convenios colectivos), comprendiendo desde el artículo 82 al 92 del mismo. En este articulado quedan establecidos los diferentes aspectos que definen la negociación y su correcto desarrollo, especificando las unidades de negociación participantes en la negociación del convenio y su legitimación, contenido del convenio, vigencia del mismo, etc. De esta forma se establecen los requisitos que deben cumplirse para la válida conclusión del convenio (Agut García 2003), fortaleciendo la libre autonomía de los negociadores para fijar las condiciones laborales en un ámbito determinado (Cruz Villalón 2007).

En el articulado del Título III se determinan dos principios básicos, que sumados al ya expuesto en el artículo 37 de la Constitución, caracterizan la negociación colectiva en España. Estos principios son<sup>6</sup>:

- La eficacia general automática de los convenios (cláusula *erga omnes ex ante*): que queda recogido en el artículo 82.3 del Estatuto, estableciendo que los convenios colectivos afectan de

---

<sup>5</sup> A este respecto cabe mencionar la excepcionalidad de los convenios colectivos extraestatutarios, no afectados por la normativa aplicada en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. La legitimación de dichos convenios queda recogida únicamente por el derecho concedido en el Artículo 37.1 de la Constitución Española de 1978 (Martínez Girón 2007).

<sup>6</sup> Anteriormente a la Reforma Laboral de 2012 se incluía un tercer principio, denominado de no concurrencia (recogido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores), que determinaba que un convenio colectivo durante su vigencia no podía ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario. Este principio queda modificado y prácticamente “desaparece” con la Reforma de 2012, favoreciendo la legislación el contenido fijado en los convenios de empresa, al tener éstos “prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior” (artículo 84 del Estatuto) en una serie de materias entre las que destacan las relativas a salario y jornada laboral. De esta forma, tras la Reforma de 2012, en una empresa pueden concurrir más de un convenio, en función de la materia a regular (Pérez Infante 2013).

forma obligatoria a todas las empresas y trabajadores “incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

- La *ultraactividad* de los convenios: que queda establecida en el artículo 86 del Estatuto y determina que los convenios colectivos podrán prorrogarse al finalizar su vigencia (tan solo un año después de su finalización –según lo dispuesto en la Reforma Laboral de 2012-), salvo denuncia expresa de las partes. Denuncia que al producirse, hará que se mantenga las condiciones normativas<sup>7</sup> del convenio colectivo hasta el alcance de uno nuevo entre las partes.

Por un lado, la cláusula de eficacia general permite ampliar el efecto del pacto alcanzado entre los agentes sociales a todos los trabajadores y empresas del ámbito en el que se negocia, independientemente de que pertenezcan o no a las organizaciones negociadoras del acuerdo. Lo que incrementa la influencia de la negociación a la hora de fijar las condiciones de empleo en el ámbito en el que se pacta. Mientras que la actuación de la ultraactividad permite evitar el vacío normativo que podría derivarse de la finalización del acuerdo, garantizando la estabilidad en el ámbito productivo tras la finalización del convenio (González Ortega 2004 y Escribano Gutiérrez 2005).

---

<sup>7</sup> Las condiciones normativas hacen referencias a los aspectos propios de la actividad productiva -afectando a trabajadores y empresarios-, aludiendo a la jornada laboral, el nivel salarial, etc. Estas condiciones son las que prevalecen en caso de no alcanzarse pacto entre representantes de los trabajadores y empresarios para definir nuevo convenio, tras la finalización de la vigencia del mismo, mediante el principio de ultraactividad.

Sin embargo, son las cláusulas obligacionales –las cuales afectan a las partes negociadoras del convenio- referidas al establecimiento de la paz laboral, es decir, acuerdos sobre huelgas o cierre patronal, pierden vigencia cuando el convenio llega a su fin (Blanch Ribas 2003).

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores también determina, esta vez en su Título II (de los derechos de la representación colectiva y de la reunión de los trabajadores en la empresa), la forma en que la representación de los trabajadores en la empresa se hace efectiva, regulando el proceso de las elecciones sindicales. En este proceso, el Estatuto establece un modelo democrático de representación donde todos los trabajadores tienen derecho a elegir a sus representantes, independientemente de su afiliación, los cuales posteriormente participarán de forma legítima en el desarrollo de la negociación colectiva frente a la organización empresarial.

Este aspecto básico de la representación laboral es parte fundamental de lo posteriormente dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985. En esta ley se desarrolla el derecho de libertad sindical reconocido por la Constitución en su ya citado artículo 28, el régimen jurídico de los sindicatos y su legitimación en el proceso de negociación como representantes de los trabajadores, aspecto este último fundamental para la validez del convenio colectivo (ver artículo 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

En lo referente a la legitimación de los sindicatos como negociadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 6 y 7 atribuye a ciertos sindicatos el ejercicio de la negociación colectiva en determinados ámbitos de negociación, favoreciendo un trato desigual entre sindicatos que no es incompatible con lo dispuesto en la Constitución. De esta forma surge la figura del sindicato más representativo, cuya legitimidad se asocia a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales a nivel de empresa, reconocidas en el Título II del Estatuto, fomentando un modelo sindical basado en el criterio de audiencia electoral (Vidal Marín 2000).

Este tratamiento diferenciado entre sindicatos que se desarrolla en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, supone un intento de integración del sindicato en la dinámica político-institucional favoreciendo una mejor representatividad de los intereses globales de los trabajadores, reconociéndose dicha representatividad a los sindicatos mayoritarios (quienes obtienen esta distinción mediante los resultados electorales). La representatividad permite que el



ámbito de actuación de las organizaciones que la alcanzan no quede solo adscrito al ámbito laboral, sino también al ámbito político y social, configurando el modelo sindical español (Rodríguez-Piñero & Bravo-Ferrer 2011).

Lo descrito es la base del marco normativo de la negociación colectiva y el modelo sindical que se configura en la actualidad en España. Todo ello incide de forma determinante en la forma y desarrollo del modelo de negociación y caracteriza su estructura, la cual se describe a continuación.

### ***b.1) La estructura de la negociación colectiva***

La estructura de la negociación colectiva hace referencia al conjunto de unidades partícipes en el proceso de acuerdo condicionadas por aspectos de carácter temporal, normativo, territorial, funcional y personal (Navarro Nieto 2009 y Mercader Uguina 2005). De forma más precisa, el concepto de estructura de la negociación colectiva entiende “toda la compleja red de unidades de negociación que existe en un país y en un momento determinados” (Martín Valverde 1992: 9).

En la caracterización de la estructura de la negociación colectiva intervienen diferentes factores que determinan el desarrollo de la negociación, destacando (Navarro Nieto 2009; Ruesga *et al.* 2007; Cruz Villalón 2007; López Terrada 2000 y Martín Valverde 1992):

- Factores de tipo económico y tecnológico que fijan el marco productivo, al afectar a la estructura sectorial y los niveles de competencia empresarial existentes, y delimitan las condiciones de carácter económico y organizativo de la producción a definir en los convenios colectivos.
- Factores jurídicos, descritos anteriormente, que al incidir en la orientación de la negociación colectiva, a la vez que sobre las competencias y capacidades de los agentes intervinientes en ella, favorecen ciertos procedimientos de desempeño del acuerdo en detrimento de otros a través del marco legal.

- La estructura organizativa de los agentes partícipes del pacto (representantes de los trabajadores y de las organizaciones empresariales), que influyen sobre los objetivos, nivel de coordinación y distribución de poder que éstos poseen en la negociación.
- Factores de carácter histórico que prevalecen en la propia estructura de la negociación y que afectan de manera inercial sobre el ámbito en el que ésta se desarrolla.

La estructura de la negociación colectiva es un elemento clave que incide en los resultados de la negociación y, con ello, en la forma en que ésta afecta sobre el desempeño macroeconómico, especialmente, sobre el equilibrio en el mercado de trabajo (Ruesga *et al.* 2007). Ésta se encuentra definida por tres aspectos:

- El ámbito de negociación.
- El grado de centralización.
- El grado de coordinación.

#### *b.1.1) El ámbito de negociación*

El ámbito de aplicación de la negociación colectiva hace referencia a los niveles en los cuales se desarrollan los diferentes procesos de negociación y las diferentes conexiones existentes entre ellos (Ruesga *et al.* 2007). Estos niveles de negociación pueden ser divididos en dos grupos, distinguiendo (López Terrada 2000):

- Ámbito funcional, clasificando los convenios colectivos en función de los niveles de desagregación de la actividad productiva, teniendo como ejemplo: los convenios colectivos registrados a nivel de empresa, grupo profesional, sector, subsector o intersectoriales.
- Ámbito territorial, clasificando a los convenios colectivos según el nivel geográfico en el que se han constituido, diferenciando entre

convenios locales, comarcales, provinciales, interprovinciales, regionales, estatales o supranacionales.

De la combinación resultante entre ambos se obtiene el ámbito de aplicación del acuerdo alcanzado, pudiendo existir negociaciones de carácter empresarial, sectorial-provincial, sectorial-regional, sectorial-nacional, intersectorial-provincial, etc. (Ruesga et al. 2007).

#### *b.1.2) El grado de centralización*

El segundo aspecto que determina la estructura de la negociación colectiva es el grado de centralización. Este concepto está estrechamente relacionado con el ámbito en el que se determinan los convenios, haciendo referencia al nivel de negociación predominante en el que la negociación colectiva se desarrolla (Ruesga et al. 2007). Según cuál sea el ámbito de negociación más frecuente, se habla de sistemas de negociación descentralizados o centralizados. El primero de ellos hace referencia al menor nivel de agregación donde las condiciones laborales pueden ser determinadas por un acuerdo, destacando como ejemplo el nivel de empresa. Mientras que el segundo sistema correspondería con un ámbito de negociación donde las condiciones laborales de la economía fueran decididas en una única mesa de negociación, destacando como ejemplo de ello el ámbito de negociación nacional. A pesar de las diferencias existentes entre los sistemas centralizados y descentralizados, ambos forman parte como extremos de un mismo continuo a través del cual se sitúan diferentes niveles intermedios de centralización (Ruesga et al. 2002).

El grado de centralización es un elemento significativo y ha ocupado el centro del debate<sup>8</sup> en torno a los efectos que los modelos de

---

<sup>8</sup> El debate surgido desde finales de la década de los 70 y principios de los 80 acerca del diferente impacto que tuvo el *shock* petrolero en los países occidentales (*shock* que poseía el mismo origen para todos los países: incremento de los precios de la energía y las materias primas, y que generó notables diferencias en la evolución del desempleo y la inflación), motivó a los analistas para centrar su estudio en las

negociación pueden ejercer sobre los resultados macroeconómicos, especialmente en términos de inflación y desempleo (Ruesga et al. 2007).

Diversos estudios se han llevado a cabo para poder definir el grado de afectación de éste elemento característico de la estructura de la negociación colectiva sobre la economía. De entre ellos, destacan dos hipótesis. La primera de ellas es expuesta por Cameron en 1984 y, posteriormente, apoyada por Bruno y Sachs (1985), quienes indican que modelos de negociación que poseen sistemas de negociación centralizados, registran unos mejores resultados macroeconómicos, destacando una relación lineal positiva entre el grado de centralización y dichos resultados (Ruesga et al. 2007). Ello encuentra su explicación en la capacidad que poseen los sistemas centralizados para internalizar las externalidades generadas en el desarrollo de la negociación colectiva, siendo éstas externalidades (Navarro Nieto 2009 y Bentolila et al. 2010):

- El aumento de precios resultante de incrementos salariales fijados por encima de los niveles de productividad y el efecto que puede poseer dicho incremento sobre los costes laborales, el descenso de la demanda en el mercado de trabajo y, por tanto, el desempleo. En este sentido, los ámbitos de negociación centralizados permiten obtener una mejor visión del efecto derivado de la negociación sobre el nivel de precios y contratación de forma agregada, lo que puede favorecer la moderación de las demandas de los trabajadores en la negociación (especialmente las salariales) y el ajuste de su crecimiento al de la productividad.
- Evitar el desarrollo de la competencia empresarial centrada en los costes laborales. De esta forma, los sistemas centralizados favorecen un marco de estabilidad competitiva que reduce la incertidumbre, donde todas las empresas se encuentran afectadas

---

diferencias institucionales de cada país y, en especial, sobre la incidencia de la negociación colectiva sobre los resultados macroeconómicos (Flanagan 1999 y Jimeno 1992).

por las mismas condiciones, evitando que dichas empresas recurran a la reducción de costes salariales para mejorar su competitividad.

Otra hipótesis destacada del efecto del nivel de centralización en la negociación colectiva sobre los resultados macroeconómicos, en estrecha relación con la anterior, es la planteada por Calmfors y Driffill (1988), basada en el análisis empírico de diecisiete países de la OCDE. En este estudio se concluye que los sistemas extremos, tanto centralizados, acorde con las conclusiones alcanzadas por Cameron (1984) y Bruno y Sachs (1995), como descentralizados, muestran los mejores resultados en términos de fijación del salario real. De esta hipótesis se obtiene la relación en forma de “joroba” o “U” invertida entre el nivel de centralización y los resultados macroeconómicos, siendo los niveles de centralización intermedio los que peores resultados obtienen (Calmfors & Driffill 1988). Bajo esta teoría, la descentralización, a pesar de no internalizar las externalidades enunciadas anteriormente que sí realizan los modelos centralizados, favorece la percepción que tendrían los agentes negociadores de la necesidad de mejorar los niveles de competitividad de la empresa (siempre y cuando la empresa produzca en un mercado competitivo). Este hecho mejoraría la adaptación de la compañía a su entorno e impulsaría la moderación de las demandas salariales con el fin de no incrementar los costes de producción (Navarro Nieto 2009 y Bentolila et al. 2010).

A pesar de la importancia que la centralización de la negociación colectiva posee sobre el desempeño macroeconómico, otro tipo de estudios señalan un aspecto diferente en la estructura de la negociación colectiva que también puede tener una relevancia importante sobre los resultados de la misma. De esta forma destaca el concepto de coordinación (OECD 2004).

### *b.1.3) El grado de coordinación*

El ámbito en el que se desarrolla la negociación colectiva no tiende a ser único (OECD 2004), siendo la coordinación un elemento clave para la articulación y desarrollo de la negociación colectiva (Ruesga et al. 2007, Freeman 2007 y Pérez Ortiz 2004).

Diferentes estudios, de entre los que destacan Soskice (1990) y Freeman (2007), argumentan que las diferentes relaciones establecidas durante la década de los 80 acerca del efecto del nivel de centralización de la negociación colectiva (destacando la relación de U invertida o de joroba establecida por Clamfors & Driffil -1988-) y los resultados macroeconómicos (desempleo e inflación) “parecen ser más una descripción histórica de un patrón en un periodo de tiempo (que acontece entre la década de los 70 y los 80), más que una regla general sobre la relación entre instituciones (grado de centralización de la negociación colectiva) y resultados (macroeconómicos)” (Freeman 2007: 23), por lo que no pueden considerarse como categóricas o deterministas. De esta forma el papel central acerca del efecto de la negociación sobre el desempeño económico se centra en el rol de la coordinación.

La coordinación puede definirse como la medida en que los diferentes ámbitos de negociación se integran de forma que no perjudiquen a sus respectivos objetivos (OECD 1994 y Pérez Ortiz 2004). Es decir, el grado en que las diferentes unidades de negociación se sincronizan para alcanzar los objetivos económicos y sociales (Traxler 2003a).

La capacidad coordinadora en la negociación es resultado de los objetivos perseguidos por los actores intervinientes en el acuerdo y de la capacidad del sistema de negociación para ordenar la relación entre convenios, siendo el marco regulador un elemento fundamental que incide en este último aspecto. Pueden destacarse dos categorías diferentes de coordinación (OCDE 1994):

- Coordinación directa: donde los agentes intervinientes en la negociación tienen como objetivo alcanzar un grado de coordinación que tome en perspectiva al conjunto de la economía. En este nivel los resultados alcanzados fruto de la negociación, convenios colectivos, se ordenan jerárquicamente, de forma que los convenios fijados en niveles inferiores tienden a complementar a aquellos establecidos en niveles superiores.
- Coordinación indirecta: desarrollada mediante la gobernanza interna de las organizaciones partícipes en la negociación, llevándose a cabo acuerdos marco sobre sectores clave de la economía. Estos acuerdos marco sirven de modelo orientativo para el desarrollo de las negociaciones dentro del sector en el que se fijan, extendiéndose hacia los niveles inferiores, donde se establecerá el acuerdo definitivo, o hacia otros sectores.

De manera frecuente se entremezcla el concepto de centralización y coordinación, entendiéndose que cuando el ámbito dominante de la negociación es superior al empresarial, los agentes negociadores poseen una mayor influencia sobre el comportamiento de las bases negociadoras que facilita la capacidad de cumplimiento de los acuerdos alcanzados (Blanch Ribas et al. 2003 y Traxler 2003a). No obstante, ambos conceptos son diferentes (a pesar de que pueda establecerse una relación directa entre el grado de centralización y coordinación –fijado a través de la coordinación directa–), pudiendo existir un alto grado de coordinación de la negociación colectiva sin necesidad de tener lugar de forma pareja un sistema de negociación centralizado (cómo sucede en el caso japonés, Comisión Europea 2011).

Así, la relación existente entre los agentes negociadores (pudiendo participar de forma conjunta sindicatos rivales en la mesa negociadora de los acuerdos a nivel centralizado, que debilitarían la unidad de negociación y su coordinación) o los niveles de aceptación de los acuerdos alcanzados en los niveles inferiores donde se produce la

negociación (pudiendo existir una mayor propensión a la conflictividad en estos niveles que dificultaría la aplicación de lo pactado en ámbitos superiores), son clave en la coordinación de la negociación colectiva (OECD 2004) e inciden sobre su efecto a nivel macroeconómico.

### ***b.2) Reformas de la negociación colectiva***

Con el paso del tiempo (en democracia) la normativa fijada para el desarrollo de la negociación colectiva ha sufrido diferentes reformas que, condicionadas en su mayoría por la situación coyuntural del mercado laboral en cada momento (siendo España un país afectado por un nivel de desempleo superior al del resto de países de su entorno de referencia: la UE), han pretendido modificar la negociación colectiva y su estructura. En gran medida las diferentes reformas han recurrido de forma continuada sobre dos objetivos: incrementar el grado de flexibilidad y, de forma paralela, favorecer la descentralización de la negociación colectiva (Malo & Toharia 1997 y Pérez Infante, Ruesga & Valdés Dal-Ré 2012).

La integración de España en la Unión Europea y la posterior Unión Monetaria ha restringido los instrumentos de ajuste económico (y evitado la utilización de la política monetaria y la política fiscal –estrechamente ligada a la primera- para tal fin), centrando el mercado laboral y, en especial, la negociación colectiva (como institución fundamental del mercado de trabajo) los esfuerzos de la política nacional para adaptar la capacidad competitiva y adecuar la economía a los ciclos (Bentolila, Dolado & Jimeno 2012 y Ruesga 2014).

Las reformas que más relevancia han tenido en el contenido normativo y estructura de la negociación colectiva desde la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en 1980 han sido:

#### ***b.2.1) La Reforma de 1994***

La crisis económica sufrida por España a finales de 1992 afectó de forma severa sobre el mercado laboral, donde la tasa de desempleo se incrementó hasta alcanzar el 24,1 por ciento en 1994 (CECS 1994).



En este periodo, la política española planteó la necesidad de llevar a cabo una reforma a fondo del Estatuto de los Trabajadores, consolidada en la Ley 11/1994 (sin consenso con los agentes sociales), que introdujo modificaciones sustanciales en la contratación temporal, los costes y márgenes de actuación para proceder al despido y la estructura de la negociación colectiva (Ruíz Galacho 2006).

Centrando el enfoque sobre el efecto de esta ley en este último aspecto: la estructura de la negociación colectiva, se tendió a favorecer el papel del convenio colectivo como elemento de referencia en el establecimiento de las condiciones laborales, suprimiéndose las Ordenanzas y Reglamentaciones dictadas por el Ministerio de Empleo, que habían estado en vigor desde el comienzo del franquismo como mecanismo de regulación laboral<sup>9</sup> (Bentolila & Jimeno 2002 y López Terrada 2000). En este sentido, se ampliaron los contenidos negociados en convenio, que anteriormente habían sido objeto de regulación por parte del Estado (Bentolila & Jimeno 2002), favoreciéndose el papel de los interlocutores sociales y la autonomía de las partes para alcanzar acuerdos colectivos en materia laboral (Galiana Moreno 2005).

Asimismo, se potenció la descentralización de la negociación colectiva, dando prioridad a la situación económica de la empresa como elemento a tener en cuenta en la aplicación del convenio (cuando éste se pacta en un ámbito de negociación superior al de empresa). De esta forma, destaca la obligación de incluir cláusulas de inaplicación en todo convenio de ámbito superior al empresarial. Así, bajo ciertas condiciones adversas a una compañía afectada por el convenio de ámbito superior

---

<sup>9</sup> Las Ordenanzas y Reglamentaciones laborales fueron creadas para regular las condiciones mínimas de un sector profesional o de una compañía determinada durante el periodo franquista. Posteriormente, con el establecimiento del carácter normativo del convenio y la creación del *Estatuto de los Trabajadores*, las Ordenanzas y Reglamentaciones laborales pasaron a ser el marco de referencia legislativo, en materia laboral, para aquellos sectores o empresas que no poseían acuerdo colectivo (Vargas García 1993), siendo finalmente derogadas el 1 de enero de 1996.

(siendo éstas probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción), ésta podía limitar la aplicación de las condiciones establecidas en dicho convenio (por ejemplo, el incremento salarial pactado –descuelgue salarial-) o modificar las condiciones de trabajo pactadas en él (como por ejemplo, jornada), con el fin de adaptarlas al contexto en el que la empresa se encontrase (López Terrada 2000).

Por otra parte, la reforma también estableció que determinados convenios de ámbito supra-empresarial pudieran modificar el contenido ya establecido en convenios fijados en un ámbito superior a éste (como por ejemplo, convenios nacionales), con la excepción de modificar lo referente al período de prueba, las modalidades de contratación (a excepción de los aspectos referentes a la adaptación al ámbito de la empresa), los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica (Galiana Moreno 2005). De esta forma, se posibilitaba la existencia de convenios de ámbito autonómico que concurrieran con los de ámbito estatal, fomentándose una mayor descentralización de la negociación colectiva (Bentolila & Jimeno 2002).

Por último, la reforma modificó la ultraactividad de los convenios, reconociendo al propio convenio la capacidad de determinar su eficacia temporal tras la finalización de su vigencia. Anteriormente a la reforma, la extensión automática de las cláusulas normativas se producía de facto sin limitación alguna hasta la firma de un nuevo acuerdo. Sin embargo, con la reforma, el propio convenio podía disponer en su contenido una acotación temporal a dicha extensión automática de sus cláusulas normativas (mediando pacto), tras la finalización de su vigencia, que una vez denunciado el convenio por las partes negociadoras limitaba la ultraactividad.

#### *b.2.2) La Reforma de 1997*

En 1997 las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (CC.OO., UGT, CEPyME y CEOE) alcanzaron de forma

consensuada (a diferencia de la reforma introducida por la Ley 11/1994) el Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva para modificar la negociación colectiva española (Ruíz Galacho 2006), quedando éste registrado en la legislación laboral a través del Real Decreto Ley 8/1997 de 18 de mayo.

A diferencia de la Ley 11/1994, esta nueva reforma se produjo en un contexto de recuperación y de perspectivas positivas en el crecimiento económico, y su principal propósito se centró en corregir parte de los cambios legislativos introducidos en la reforma anterior que derivaban en una difícil aplicación en el convenio y no contaban con el apoyo de los agentes sociales. De esta forma, se dio una especial relevancia al dialogo social, convirtiéndose el gobierno en un actor secundario que únicamente intervendrá “para realizar la traducción normativa de determinados acuerdos” (López Terrada 2000: 313).

El objetivo de esta reforma fue introducir una mayor articulación entre los ámbitos de negociación, que evitara el excesivo “fortalecimiento” de una estructura de negociación descentralizada (favorecido en la reforma anterior), la cual incrementaba el grado de atomización de la negociación colectiva y debilitaba la coordinación en la misma (López Terrada 2000). En este sentido, como solución, se pretendió potenciar el desarrollo de una estructura de centralización intermedia, destacando el rol del convenio fijado en el ámbito sectorial estatal (Goerlich 2007).

Así, se recomendó una distribución determinada de materias por niveles de negociación en el que se reservó al ámbito sectorial estatal un conjunto de materias más amplio, en comparación con el contenido expresado en el ámbito estatal, potenciando la coordinación (Bentolila & Jimeno 2002).

Las materias reservadas al convenio nacional de rama de actividad comprendían: la formación profesional, la estructura salarial, la jornada y su distribución, la administración del convenio, la mediación y el arbitraje,

los criterios generales del procedimiento negociador y la articulación negociadora y concurrencia (López Terrada 2000).

### *b.2.3) La Reforma de 2011*

En el contexto de crisis económica desatado con el pinchazo de la *burbuja* inmobiliaria a finales del año 2007, el gobierno lleva a cabo una serie de reformas (iniciadas con el giro político experimentado tras la presentación de las medidas de ajuste introducidas en mayo de 2010), con el fin de reconducir la situación económica y aminorar el impacto de la crisis sobre el empleo (habiéndose incrementado el desempleo en 2,6 millones de personas entre el cuarto trimestre de 2007 y el primero de 2010). De entre estas reformas destaca el Real Decreto-ley 7/2011<sup>10</sup> orientado a introducir modificaciones en el funcionamiento y estructura de la negociación colectiva española. Los principales objetivos de esta reforma fueron (CCNCC 2011):

- Reordenar la estructura de la negociación colectiva, facilitando que los convenios de empresa modificaran determinadas materias fijadas en convenios de ámbito superior (destacando la cuantía del salario base y de los complementos salariales, abono de las horas extraordinarias y retribución del trabajo a turnos, jornada y su distribución, adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional y de las modalidades de contratación, medidas de conciliación de vida familiar, personal y laboral).

---

<sup>10</sup> Anterior a esta reforma fue promulgada la Ley 35/2010 de 17 de septiembre (Reforma laboral de 2010), la cual ya introdujo cambios importantes en relación con los convenios colectivos, ampliando las posibilidades de flexibilidad interna de las compañías, al favorecer las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de las empresas pactadas en convenios colectivos de ámbito superior, la reducción de la jornada laboral y el descuelgue salarial de las empresas en situación económica desfavorable. Sin embargo, será el Real Decreto-ley 7/2011, el que profundizará con mayor grado de detalle en la reforma estructural de la negociación colectiva española (CCNCC 2011).

- Aminorar el peso relativo de los convenios de ámbito autonómico en favor de los estatales, al eliminar la posibilidad de que los primeros modifiquen lo pactado en convenios de ámbito superior.
- Agilizar la negociación colectiva mediante la limitación de la ultraactividad de los convenios, debiendo presentarse como contenido mínimo en el convenio el plazo mínimo para la denuncia de convenio antes de finalizar su vigencia, el plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio y el plazo máximo para finalizar la negociación de dicho convenio.
- Facilitar la flexibilidad interna negociada, mediante la inclusión como contenido mínimo en el convenio de la fijación del porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año (si no se alcanza un pacto para la fijación de dicho contenido, la reforma por ley introduce el nivel del 5 por ciento), así como la inclusión de los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la compañía.

Del contenido de las modificaciones introducidas se ve un claro interés por potenciar los mecanismos de flexibilidad interna, como posible solución (de consenso “forzado”) al profundo impacto que la recesión había provocado sobre el empleo, motivado en gran medida por el mayor uso por parte de las empresas del despido o no renovación de contratos para ajustar su estructura durante la recesión (flexibilidad externa) (Felgueroso 2012).

#### *b.2.4) La Reforma de 2012*

De entre las reformas más importantes ha destacado la aplicada en el mercado laboral mediante la promulgación del Real Decreto-ley 3/2012. Esta reforma ha tenido como objetivo favorecer una mayor flexibilidad de la estructura de la negociación colectiva (como queda reflejado en su exposición de motivos, donde destaca la intención de “incentivar la

flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo” –p. 12.484 del Real Decreto-ley 3/2012), potenciando, en este caso, el desarrollo de una estructura descentralizada para alcanzar tal fin. En este sentido, se da prioridad aplicativa a lo establecido en el convenio de empresa frente a convenios fijados en ámbitos superiores de negociación (González Ortega 2012).

Así, esta Ley dispone en la reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que “la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal,
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET (convenios de ámbito superior al empresarial).”

Con ello, se incrementan el número de materias que quedan a merced de la aplicación prioritaria en este ámbito de negociación (Rodríguez-Piñero 2013).

Por otra parte, la reforma profundiza aún más en el aspecto descentralizador de la estructura de la negociación colectiva al facilitar el descuelgue empresarial de las condiciones pactadas en ámbitos superiores de negociación, ampliando el conjunto de materias posiblemente sujetas a dicha inaplicación (que anteriormente solo afectaba a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, abono de las horas extraordinarias y retribución del trabajo a turnos, jornada y su distribución, adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional y de las modalidades de contratación, medidas de conciliación de vida familiar, personal y laboral). De esta forma, la inaplicación se extiende a:

- Jornada de trabajo;
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo;
- Régimen de trabajo a turnos;
- Sistema de remuneración y cuantía salarial;
- Sistema de trabajo y rendimiento;
- Funciones desempeñadas (movilidad funcional)
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De forma añadida, se amplían las causas por las cuales se puede justificar el descuelgue (previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo), pudiendo acudir la empresa a los mecanismos de inaplicación cuando se produzca: “la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas... si

durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior” (artículo 47.1 reformado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Por último, la reforma también introduce una modificación sustancial en la vigencia del convenio al limitar de forma fija la ultraactividad a un año desde la finalización del mismo, debiendo alcanzarse un nuevo acuerdo en este periodo. Si durante este año las partes no alcanzan dicho acuerdo, las condiciones laborales en el centro de trabajo pasaran a regirse en función de lo dispuesto en el convenio inmediatamente superior o, en caso de no existir éste, en función de la legislación laboral mínima: la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**c) Características de la estructura de la negociación colectiva en España. Análisis comparativo con respecto a su entorno económico de referencia: la UE**

En el presente apartado se detallan las características estructurales de la negociación colectiva española, estableciendo comparación con su marco de referencia económica: la Unión Europea.

Uno de los indicadores más importantes para medir el grado de influencia de la negociación colectiva es la tasa de cobertura, que hace referencia al número de trabajadores afectados por convenios colectivos, mostrando la relevancia que posee la negociación en la aplicación de los términos salariales y de empleo acordados en ella (OCDE 1994 y Lawrence & Ishikawa 2005). En España la tasa de cobertura de la negociación colectiva es aproximadamente del 75 por ciento<sup>11</sup>, teniendo que más de siete de cada diez asalariados ven

---

<sup>11</sup> Para llevar a cabo la medición de la tasa de cobertura española debe acudirse a valores estimados, con mayor o menor exactitud, debido a que ningún organismo estadístico oficial se encarga de su valoración. De esta forma pueden emplearse dos métodos. En ambos se tomaría como referencia la cifra del número de trabajadores estimados por la Subdirección General de Estadísticas (SGE) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, siendo ésta la cifra total de trabajadores afectados por un convenio



afectadas sus condiciones laborales por lo dispuesto en convenio colectivo (ver Figura 1.1).

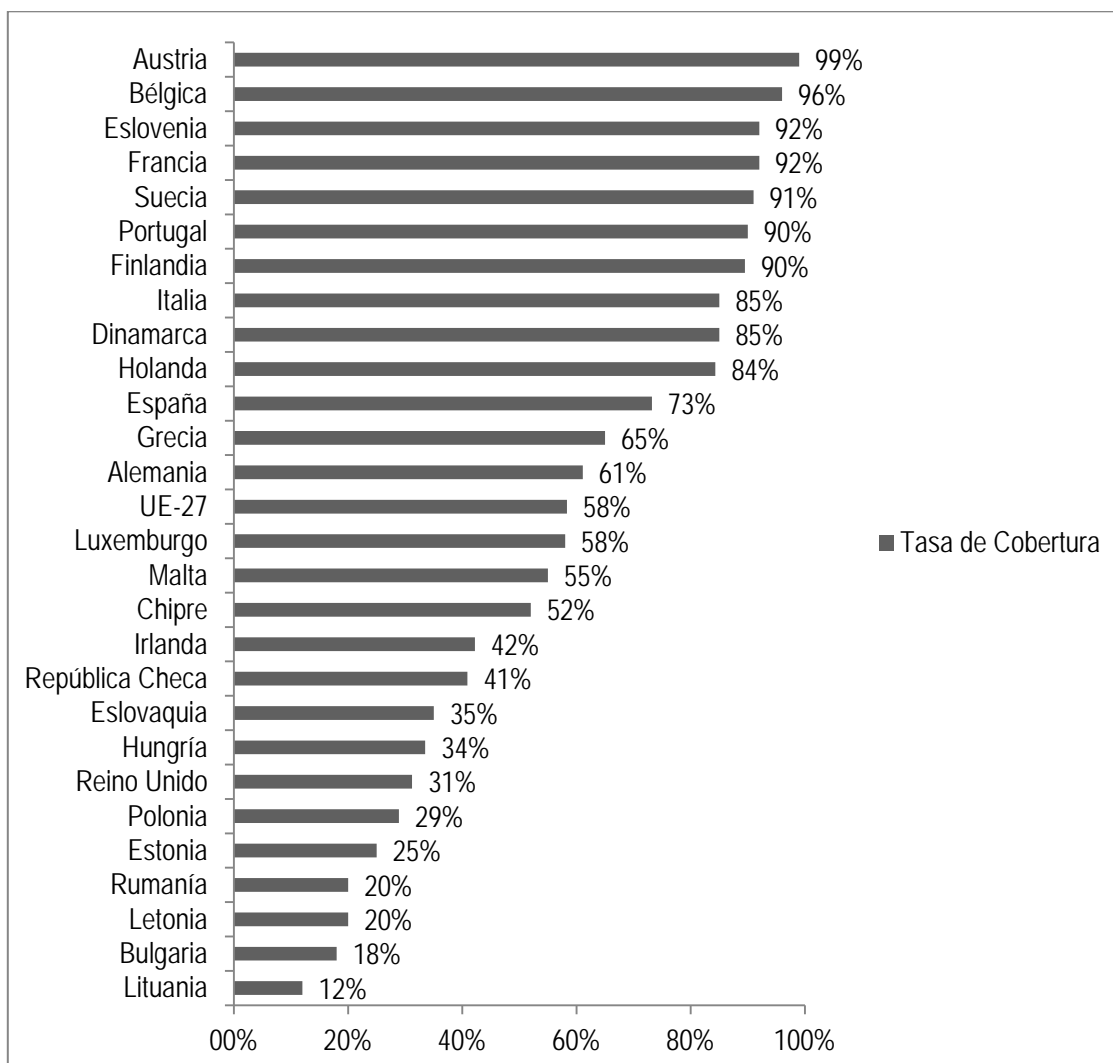
---

colectivo que operaría como el numerador de la ecuación. El cálculo de los denominadores puede realizarse según (Giráldez, Pérez Infante & Simón 2002):

- Tomando en cuenta el número de afiliados a la Seguridad Social por cuenta ajena, en situación de alta laboral o asimilada, exceptuando a los afiliados sujetos a regímenes especiales de la Seguridad Social, no incluidos en la negociación como, por ejemplo, los empleados del hogar.
- Utilizando el número de asalariados del sector privado calculado en la Encuesta de Población Activa, realizada por el Instituto Nacional de Estadística, restando de nuevo los empleados del hogar y los funcionarios públicos (artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores). Este último valor sería el numerador del ratio a calcular, mientras que los denominadores estarían formados por los valores obtenidos en los dos métodos de cálculo anteriormente mencionados.

Con relación a los dos métodos de cálculo descritos, destaca una posible sobrevaloración del número de asalariados en el segundo método, pues no se eliminan los funcionarios que pertenecen al Régimen General de la Seguridad Social, ni tampoco se anulan las afiliaciones de aquellos trabajadores que se encuentran en alta a la Seguridad Social en más de un empleo, duplicándose su contabilización (Pérez Infante 2010). A pesar de ello, la tasa de cobertura española puede ser fijada en torno al 75 por ciento, siendo proclive a incrementar su extensión en relación a periodos alcistas de crecimiento económico (Pérez Infante 2003).

**Figura 1.1. Tasa de cobertura de la negociación colectiva para los países de la UE-27 (año 2011)**



\*último año disponible es:

Últimos datos disponibles para 2010: Polonia, Irlanda, Alemania, España, Holanda, Italia, Bélgica y Austria; 2009: Estonia, Hungría, Finlandia y Eslovenia; 2008: Chipre, Malta, Luxemburgo, Grecia, Portugal y Francia; 2007: Dinamarca.

Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de la Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State

Intervention and Social Pacts (ICTWSS). En la gráfica se utiliza la tasa de cobertura ajustada, que corresponde al ratio entre los asalariados afectados por un convenio colectivo dividido entre todos los asalariados con derecho a ser afectados por la negociación colectiva.

Este hecho sitúa al país por encima de la media de la UE-27 (fijada en cifras próximas al 60 por ciento). No obstante, este valor de la tasa de cobertura contrasta con el bajo nivel de afiliación sindical existente, ya que

aproximadamente quince de cada cien<sup>12</sup> asalariados se encuentran afiliados a un sindicato (tasa de afiliación sindical), cifra que supone la mitad de la media europea (Figura 1.2).

La combinación de altas tasas de cobertura y bajos niveles de afiliación es característico del sistema de negociación colectiva implementado en los países del sur de Europa y, en concreto, en los países del área mediterránea, donde destacan, aparte de España, Francia, Italia, Portugal y Grecia (ETUI 2012 y Comisión Europea 2009). En este sentido, en países como Francia, Italia, Portugal o Grecia, el gobierno (que actúa generalmente a través del Ministerio de Trabajo mediante el empleo de mecanismos de extensión –caso de Francia, Grecia y Portugal-) o las cortes generales (como en el caso italiano<sup>13</sup>) amplían las condiciones laborales pactadas en convenios de ámbitos sectoriales o territoriales a todas las empresas y trabajadores afectados en dichos niveles. Esta extensión se realiza independientemente de su afiliación a las organizaciones participantes en el acuerdo, habiendo más trabajadores afectados por lo dispuesto en convenio que afiliados a los sindicatos.

Con respecto al caso español, el alto nivel de cobertura de la negociación colectiva y el bajo nivel de afiliación sindical existentes están motivados por la

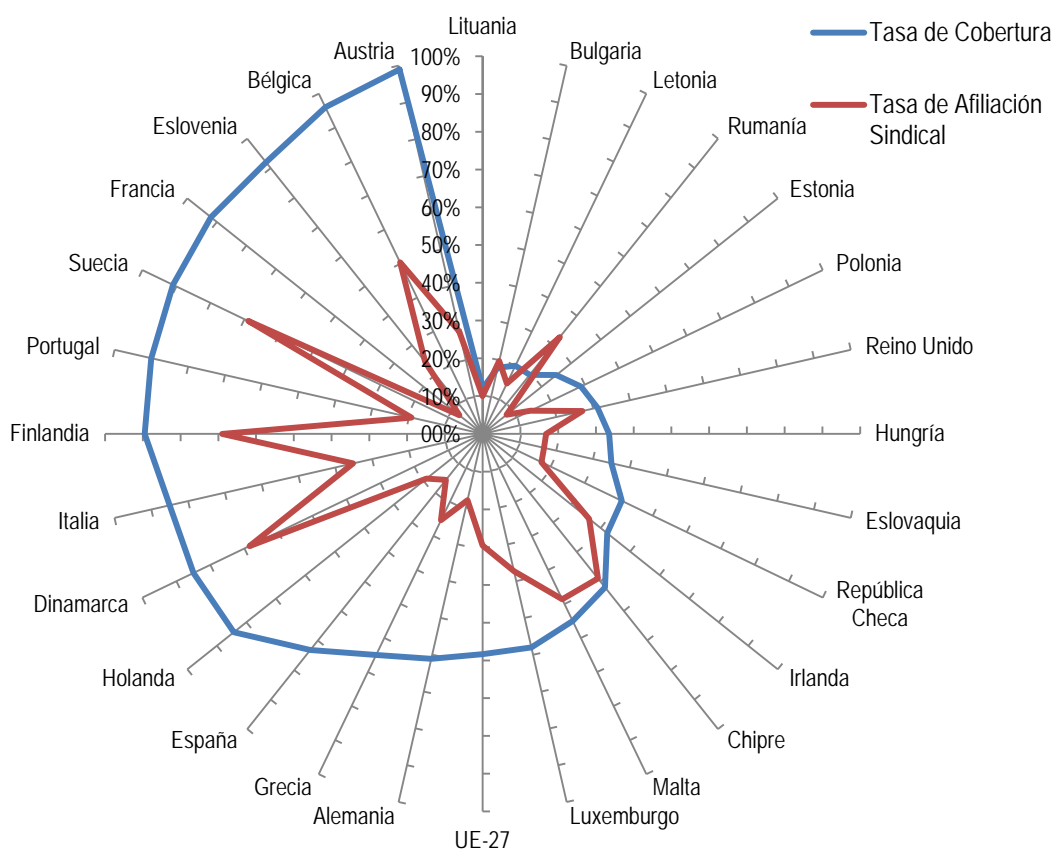
---

<sup>12</sup> La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, publica que el porcentaje de ocupados afiliados a “algún sindicato” es el 16,4 por ciento en el año 2010.

<sup>13</sup> En Italia, a pesar de no existir mecanismos formales de extensión y únicamente afectar los acuerdos a empresas y trabajadores que pertenecen a las organizaciones negociadoras, las cortes generales tienden a emplear las condiciones pactadas (especialmente las salariales) en los convenios acordados como mínimas para la resolución de conflictos laborales. Por lo que, de esta forma los empleadores tienden a adoptar estas condiciones como mínimas en su acuerdo para evitar el desarrollo de la conflictividad, aumentando el efecto de los convenios colectivos (Eurofound 2011b). Lo descrito permite ampliar de forma efectiva el nivel de afectación de los acuerdos alcanzados en ámbitos superiores de negociación y ampliar así los niveles de cobertura.

actuación de la cláusula de eficacia general o *erga omnes ex ante*. A través de la actuación de esta cláusula, como fue citado con anterioridad, la legislación laboral permite que todos los trabajadores y empresas pertenecientes a un ámbito (empresa, sector o territorio) concreto, a pesar de su pertenencia o no al sindicato o la organización empresarial que negocian el convenio, se vean afectados por lo dispuesto en el mismo, ampliando el efecto de los convenios colectivos del ámbito en el que se pactan.

**Figura 1.2. Relación entre la tasa de cobertura de la negociación colectiva y la tasa de afiliación sindical para los países de la UE-27 (año 2011)**



\*último año disponible para tasa de cobertura:

Últimos datos disponibles para 2010: Polonia, Irlanda, Alemania, España, Holanda, Italia, Bélgica y Austria; 2009: Estonia, Hungría, Finlandia y Eslovenia; 2008: Chipre, Malta, Luxemburgo, Grecia, Portugal y Francia; 2007: Dinamarca.

\*\*último año disponible para la tasa de afiliación sindical: 2011: Eslovaquia, Irlanda, Chipre, Malta, Alemania, Grecia, Holanda, Italia, Finlandia, Eslovenia, Bélgica y Austria; 2010: Lituania,

Estonia, Polonia, Reino Unido, España, Dinamarca, Portugal, Suecia y Francia; 2009: Bulgaria y República Checa; 2008: Letonia, Rumania, Hungría y Luxemburgo.

Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de la *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (ICTWSS).

La actuación de los mecanismos de extensión o la existencia de normas que permiten la ampliación de los efectos de los convenios colectivos en estos cuatro países, favorece el desincentivo a la afiliación por parte de los trabajadores, propiciando la existencia del comportamiento *free rider*. De esta forma, los trabajadores deciden no asumir los costes de representación de la organización laboral que negocia el acuerdo, lo que afecta de forma negativa sobre los niveles de afiliación sindical y explica los diferenciales existentes entre tasa de cobertura y afiliación (Beneyto 2004).

En cuanto al ámbito de negociación, se observa que en España, el ámbito de aplicación más influyente es el sectorial-provincial, al afectar entre el periodo 2002 y 2010 al 53,7 por ciento de los trabajadores (ver Tabla 1.1), situación que se mantiene constante durante los últimos 20 años (Izquierdo, Moral & Urtasun 2003).

**Tabla 1.1. Número de trabajadores sobre el total afectados por convenios colectivos (estatutarios) según ámbito de aplicación, para el periodo de análisis disponible 2002 – 2010**

Ámbito de Negociación		Porcentaje de convenios colectivos	Porcentaje de trabajadores afectados
Ámbito Funcional	Empresarial	77,22 %	11,35 %
	Ámbito superior al empresarial (Sectorial)	22,78 %	88,65 %
Ámbito Territorial*	Local <sup>^</sup>	0,30 %	0,13%
	Provincial <sup>^</sup>	19,33 %	53,70%
	Autonómico <sup>^</sup>	1,51 %	9,20%
	Interautonómico <sup>^</sup>	0,02 %	0,12%
	Nacional <sup>^</sup>	1,62 %	36,85%

Fuente: Elaboración propia con BDCC. Información procedente de la hoja estadística del convenio colectiva cumplimenta por las comisiones negociadoras.

\* Porcentaje aplicado con respecto al total de trabajadores afectados por convenio.

<sup>^</sup> Convenios aplicados a nivel sectorial.

De nuevo el efecto que la cláusula de eficacia general, o *erga omnes ex ante*, ejerce sobre la afectación de lo pactado en niveles superiores al empresarial en aquellas compañías y trabajadores pertenecientes al mismo ámbito de aplicación, incrementa la influencia de la negociación en estos niveles (García Laso 1996). La actuación de esta cláusula permite que los convenios de ámbito superior afecten a compañías que por su dimensión no podrían llevar a cabo la negociación colectiva a nivel de empresa<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> En España la representación laboral se extiende de forma opcional en aquellos centros de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores mediante la figura del delegado personal, quien posee el derecho de representar a los trabajadores en el proceso de negociación colectiva. En centros de trabajo de tamaño inferior a 6 trabajadores no

La mayor afectación de los convenios de ámbito sectorial-provincial hace que el grado de centralización de la negociación colectiva española se sitúe en un nivel intermedio. Este nivel de centralización es el dominante en países como Bélgica, Holanda, Italia, Portugal, Dinamarca, Alemania, Eslovaquia, Francia o Austria (combinándose en estos dos últimos países con una relativa importancia de los convenios de empresa y ocupacionales) donde destaca el ámbito sectorial como principal en la negociación colectiva (ver Tabla 1.2).

A pesar del predominio del grado de centralización intermedio, en la gran mayoría de estos países (especialmente en Bélgica, Francia, Alemania, Irlanda, Italia y también España) destaca la existencia de cláusulas de descuelgue o inaplicación (según la terminología anglosajona “derogation clauses”) que permiten que los acuerdos alcanzados a nivel sectorial puedan ser modificados por los convenios de ámbito inferior, especialmente con respecto a las condiciones salariales y de jornada. Este tipo de cláusulas tienen el cometido de adaptar lo pactado en convenio a las condiciones específicas de la empresa<sup>15</sup>, pretendiendo potenciar la flexibilidad de la negociación (Keune 2010). Este hecho consolida la importancia de los acuerdos en ámbitos inferiores de negociación y, en especial, la tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva que se lleva desarrollando durante los últimos 30 años y que se ha potenciado con las sucesivas reformas laborales introducidas

---

existe representación laboral y, por tanto, no se puede desarrollar el proceso de negociación, excluyendo esta situación a aproximadamente el 37,1 por ciento de las empresas españolas de dicho proceso (promedio para el periodo 2008 – 2013, con datos procedentes de la Explotación Estadística del Directorio Central de Empresas publicada por el Instituto Nacional de Estadística). No obstante, la actuación de la cláusula de eficacia general o *erga omnes ex ante* evita que este tipo de empresas queden excluidas de la negociación al permitir la aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo existente en ámbitos superiores de negociación (generalmente a nivel sectorial-provincial).

<sup>15</sup> Tras la Reforma laboral de 2012 en España el convenio de empresa posee “prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal” en una serie de materias entre las que destacan las relativas a salario y jornada laboral (Pérez Infante 2013).

en los países comunitarios para afrontar la crisis económica (ver Tabla 1.3) (Karlson & Lindberg 2011 y Comisión Europea 2011).

**Tabla 1.2. Ámbito de aplicación predominante de la negociación colectiva en la UE-27 (año 2011)**

Ámbito de aplicación predominante						
Nivel de centralización:	Nivel Descentralizado		Nivel Intermedio			Nivel Centralizado
Países	Empresarial	Ocupacional	Sectorial	Inter-sectorial	Regional	Nacional
Finlandia	A		A			D
Irlanda	D		A			A
Bélgica	A	A	D	A		A
Grecia	A	D	D		A	A
Eslovenia	A		D			D
Holanda	A		D			A
Dinamarca	A	A	D	A		
España	A		D		D*	A
Italia	A		D	A		
Portugal	A		D	A		
Hungría	D		A			A
Estonia	D		A	A		A
Polonia	D		A	A		A
Letonia	D			A		
Austria	A	D	D		A	
Suecia	A	D	D	A		
Alemania	A		D		D	
Eslovaquia	A		D			
Francia	D	A	D	A	A	A
Luxemburgo	D	A	A			
Chipre	D		A			
Lituania	D		A			
Malta	D		A			
República Checa	D		A			
Bulgaria	D		A			
Rumania	D		D			A
Reino Unido	D	A	A			A

Fuente: Elaboración propia con Du Caju *et al* (2008), Comisión Europea (2007) y Eurofound (2011a). Datos para el año 2011.



A: ámbito de negociación que se desarrolla en el país pero que no es el de mayor aplicación,  
D: ámbito de negociación dominante \*: con respecto al ámbito territorial destaca principalmente la negociación colectiva de tipo provincial.

**Tabla 1.3. Ámbito de aplicación predominante de la negociación colectiva en la UE-27 y tendencias en la crisis económica**

Países	Ámbito de negociación predominante	Tendencia durante la crisis económica*
Finlandia	Nacional (ámbito dominante), sectorial y empresa	Proceso de recentralización de la negociación del nivel sectorial al nivel nacional
Irlanda	Destaca el convenio de empresa (tras la ruptura de la negociación nacional)	Descentralización
Bélgica	Sectorial	Descentralización
Grecia	Sectorial y empresa (éste último desde el comienzo de la crisis)	Descentralización
Eslovenia	Nacional y sectorial	Descentralización
Holanda	Sectorial	No existe una tendencia particular
Dinamarca	Sectorial	Descentralización
España	Sectorial	Descentralización
Italia	Sectorial	Descentralización
Portugal	Sectorial	Descentralización
Hungría	Empresa	Permanece la tendencia a la descentralización
Estonia	Empresa	Permanece la tendencia a la descentralización
Polonia	Empresa	Permanece la tendencia a la descentralización
Letonia	Empresa	Permanece la tendencia a la descentralización
Austria	Sectorial y grupos profesionales	Descentralización
Suecia	Sectorial y grupos profesionales	Descentralización
Alemania	Sectorial	Descentralización
Eslovaquia	Sectorial	Descentralización
Francia	Sectorial y Empresa	No existe una tendencia particular
Luxemburgo	Empresa	No existe una tendencia particular
Chipre	Empresa	Descentralización
Lituania	Empresa	Descentralización
Malta	Empresa	Descentralización
República Checa	Empresa	Descentralización
Bulgaria	Empresa	Descentralización
Rumanía	Sectorial y Empresa	Descentralización
Reino Unido	Empresa	No existe una tendencia particular

---

Fuente: Elaboración propia con Du Caju *et al* (2008), Comisión Europea (2007) y Eurofound (2011a). \*: los procesos de descentralización tienden a potenciar o reforzar el ámbito de negociación empresarial.

Con respecto al último aspecto que define la estructura de la negociación colectiva: el grado de coordinación, se observa que a nivel Europeo existe una gran diferenciación entre los niveles registrados para la UE-15 (con la excepción de Reino Unido) y aquellos para los 12 nuevos estados miembros (ver Tabla 1.4). Este hecho se encuentra estrechamente relacionado con el grado de centralización de la negociación colectiva, destacando en los últimos el ámbito de negociación empresarial como el dominante, donde las empresas poseen un mayor poder para fijar las condiciones laborales sin seguir una pauta de coordinación directa entre los diferentes niveles de negociación. Este hecho se diferencia del sistema de coordinación observado en los países de la Europa continental y los países del sur, donde las decisiones laborales (especialmente las salariales) están influenciadas por agentes que actúan en niveles superiores al ámbito empresarial (generalmente a nivel sectorial) y que tienden a coordinarse entre ellos (Comisión Europea 2011).

España destaca por situarse en un nivel intermedio alto en cuanto a la coordinación de la negociación colectiva, similar al de países como Austria, Alemania o Dinamarca (ver Tabla 1.3). En estos predomina la existencia de acuerdos establecidos en el ámbito sectorial (especialmente en sectores líderes) como, por ejemplo, el convenio en la industria del metal en Alemania, que son fijados como patrón para el resto de convenios de los ámbitos inferiores, derivando en un incremento del grado de coordinación de las diferentes unidades de negociación (Pérez Ortiz 2004 y Comisión Europea 2011).

**Tabla 1.4. Grado de coordinación de la negociación colectiva en la UE-27  
(año 2011)**

Países	Coordinación de la negociación colectiva
Austria	4
Bélgica	5
Bulgaria	2
Chipre	2
República Checa	2
Alemania	4
Dinamarca	4
Grecia	5
Estonia	1
España	4
Finlandia	5
Francia	2
Hungría	2
Irlanda	3
Italia	3
Lituania	1
Luxemburgo	4
Letonia	1
Malta	2
Países Bajos	3
Polonia	1
Portugal	3
Rumania	2
Suecia	4
Eslovenia	3
Eslovaquia	2
Reino Unido	1

\* Últimos datos disponibles para 2010: Bulgaria y Rumania.

Los valores tienden a indicar el grado de coordinación en la fijación del salario y representan: 5) negociación centralizada con o sin intervención del gobierno, con imposición de no conflicto entre las partes. En este grado también se incluye el proceso de negociación centralizada a nivel industrial que se lleva a cabo por un único sindicato y los procesos de negociación sincronizada desarrollado por las grandes empresas. 4) negociación centralizada con o sin intervención del gobierno, sin imposición de no conflicto entre las partes. También se incluye las negociaciones centralizadas desarrolladas por las grandes organizaciones sindicales y confederaciones empresariales y los procesos de negociación que gozan de mecanismos de

extensión desarrollados con un gran nivel de concentración sindical (un gran número de sindicatos participantes). 3) negociación centralizada con o sin participación del gobierno, negociaciones desarrolladas a nivel sectorial con la participación de un nivel moderado de participación sindical y procesos de intervención o arbitraje por parte del estado. 2) Negociación desarrollada a nivel sectorial o empresarial, con bajos elementos de coordinación entre las partes. 1) Negociación fragmentada.

Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de la *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (ICTWSS).

En la búsqueda de mejorar los niveles de coordinación del modelo negociador en España, a finales de la década de los noventa comenzaron a establecerse los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, llevados a cabo por los agentes sociales más representativos (Ministerio de Trabajo e Inmigración 2005). El propósito de estos acuerdos ha sido el de fijar objetivos consensuados en diferentes materias, haciendo comunes los esfuerzos en mejora de productividad, flexibilidad y competitividad en las empresas, que derivaran en la estabilidad del empleo. De esta forma, se trataba de potenciar la articulación de la negociación mediante el compromiso de las federaciones y asociaciones de influir sobre la actividad negociadora en los niveles inferiores (Navarro Nieto 2009 y Molina Navarrete 2004).

Sin embargo, el papel de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva no ha gozado de un carácter vinculante expreso, es decir, no ha obligado a las partes a cumplir lo pactado (es un pacto de criterios, orientaciones y recomendaciones), siendo ésta una de las principales carencias de estos acuerdos, limitando su impacto sobre el nivel de coordinación (Molina Navarrete 2004).

Asimismo, el grado de coordinación en la negociación colectiva ha ido disminuyendo en las últimas décadas, especialmente por el interés de las sucesivas reformas laborales en propiciar niveles de negociación descentralizados (como fue comentado con anterioridad), con el fin de adecuar

los convenios a las características específicas de las empresas en los que se pactan (Pérez Infante 2010)<sup>16</sup>.

Este hecho ha propiciado un proceso de “atomización de la negociación colectiva” que, sumado a la autosuficiencia normativa del convenio colectivo (ver artículo 37 de la Constitución Española), ha dificultado la interrelación entre convenios, actuando cada uno de forma independiente al resto, lo que ha debilitado el grado de coordinación en el proceso de negociación (Aragón Medina et al. 2003).

Para concluir con este apartado, cabe destacar que las características estructurales de la negociación colectiva en España han sido origen de un amplio debate entre los diferentes economistas (ver, entre otros, Malo & Toharia 1997; Bover, Bentolila & Arellano 2001; Bentolila & Jimeno 2002; Izquierdo, Moral & Urtasun 2003; Ruesga et al. 2007; Bentolila, Dolado & Jimeno 2012; Ruesga et al. 2012 y Pérez Infante, Ruesga & Valdés Dal-Ré 2012), que ha sido reflejado en cambios legislativos que han dado lugar a las sucesivas reformas de la negociación, las cuales se detallan a continuación.

## **1.2. La representatividad laboral y el modelo sindical en España**

De forma pareja al proceso de transición a la democracia se ha configurado el modelo de representatividad laboral en España, dando lugar al actual modelo sindical (Richards 2008). Este modelo se ha conformado bajo la consolidación del sindicalismo de clase<sup>17</sup>, con la finalización del sindicato

---

<sup>16</sup> Todo ello bajo la consideración teórica de que ámbitos de negociación descentralizados favorecen la moderación salarial, adecuando las demandas salariales de los trabajadores a los niveles de competitividad (productividad) de la empresa (Pérez Infante 2010).

<sup>17</sup> El sindicalismo de clase puede definirse como aquel que se estructura en función de un interés o conciencia de clase, apoyado por creencias de tipo político o religioso. Este tipo de sindicalismo basa su importancia en las movilizaciones, realizando la defensa de los intereses de los trabajadores mediante el desarrollo de la política y la

vertical, y la necesidad de alcanzar unos interlocutores representativos de los trabajadores que favoreciera un proceso de transición estable (Ysàs Solanes & Molinero 1998).

La configuración legal de la representación de los trabajadores inició primero mediante el reconocimiento provisional de los derechos de sindicación (Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical) y de elección de delegados y comités de empresa (Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre), para su posterior consagración constitucional (ver artículos 7 y 28 de la Constitución española) y definitiva regulación normativa (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical) (Beneyto 2012).

El derecho de libertad sindical y a la fundación de sindicatos reconocido a los trabajadores ha conducido a un sistema de pluralidad sindical. Este sistema vira en torno a un sistema democrático, centrado en los resultados de las elecciones sindicales a nivel de empresa, donde se garantiza la capacidad representativa de los representantes de los trabajadores, no solo en dicho nivel, sino en ámbitos superiores de representación (sector, provincia, etc.) mediante la irradiación de la representatividad (Palomeque López 2009). De esta forma, desde el canal electivo (representación delegada) se amplía el área de influencia del sindicato, algo que no podría ser alcanzado mediante el canal asociativo, es decir, la afiliación (Beneyto 2012).

En función de los resultados electorales, cada sindicato posee una representación determinada, diferente a la de los demás, que le permite extender su ámbito de actuación al ámbito político, económico y social, garantizando formalmente su relevancia a nivel institucional (Palomeque López 2009).

El presente apartado tiene por objetivo indicar cuáles son las características principales del modelo de representación laboral en España, centrando el análisis en las elecciones sindicales y sus resultados durante los

---

acción legislativa. Este es el tipo de modelo sindical que caracteriza a los sindicatos en España, Francia e Italia (Martín Artiles 2003).

últimos años, así como los derechos y competencias que la representatividad electoral otorga a la institución sindical.

#### **a) Las elecciones sindicales como elemento de legitimación de la representación laboral**

Las elecciones sindicales son un elemento clave en la representatividad laboral, al ser la principal fuente de legitimidad de la representación de los trabajadores, tanto a nivel de empresa como, de forma agregada mediante la irradiación de la representatividad (Palomeque López 2009), en ámbitos superiores de negociación.

El desarrollo de la democracia iniciado con la transición y su extensión hacia las relaciones laborales requería de la constitución de elementos de representación colectiva, que fueran dotados de cierta capacidad para poder desarrollar el control de las decisiones que se tomaran en el ámbito empresarial. Consecuencia de esta necesidad será la consolidación de los órganos sobre los que se encomendó la labor representativa del trabajador: los comités de empresa y los delegados de personal, siéndoles reconocido el derecho de participación en la negociación colectiva (Beneyto 2008 y Baylos Grau 2006).

El modelo de representatividad sindical está basado en los resultados que el sindicato alcanza en las elecciones sindicales (criterio de audiencia electoral), donde se decide mediante sufragio personal, directo, libre y secreto el número de representantes que se obtiene entre los delegados de personal o el comité de empresa<sup>18</sup> (Arasanz Díaz 2010 y Baylos Grau 2006).

Tanto el comité de empresa como los miembros electos a delegados de personal, debido al carácter democrático de la representación laboral (elegida mediante sufragio), pueden ser representantes laborales electos pertenecientes o no a un sindicato (trabajadores independientes). No obstante, existe la

---

<sup>18</sup> La representación llevada a cabo por ambos es de carácter unitario, afectando a todos los trabajadores del centro de trabajo donde se configura dicha representación (Beneyto 2004).



posibilidad de que la representación recaiga únicamente en las secciones sindicales (compuestas por miembros pertenecientes a un sindicato), siempre y cuando éstas decidan ser el órgano de representación y obtengan a más de la mitad de los miembros del comité de empresa en las elecciones sindicales (artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores)<sup>19</sup>.

Entre los años 2002 y 2010 el 82 por ciento de los convenios colectivos firmados a nivel de empresa fueron negociados únicamente por miembros pertenecientes a un sindicato (dato procedente de la Base de Datos de Convenios Colectivos –BDCC–), no existiendo representación laboral independiente de una institución sindical, lo que da una visión de la importancia de los sindicatos en el proceso de negociación colectiva en España.

Las elecciones sindicales pueden ser convocadas por diferentes procesos. En este sentido, tienen capacidad de convocatoria:

- a) Los sindicatos mayoritarios a nivel nacional o regional.
- b) Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal más representativa.
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de la representación en la empresa.
- d) Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario, siempre y cuando en la reunión en que se adopte tal decisión se cumplan los requisitos fijados por la legislación para la validez de este tipo de asambleas, es decir, que sean convocadas por los delegados de personal, por el comité de empresa o por al menos el 33% de la plantilla, expresamente para ello, con el voto favorable personal, libre, directo y secreto de la mitad más uno de los miembros de la plantilla.

---

<sup>19</sup> De esta forma, la legislación favorece el papel de los sindicatos en la representación de los trabajadores al permitirles el control del comité de empresa cuando éstos son mayoría en él, facilitando la implementación de sus políticas y objetivos durante el proceso de negociación colectiva (Escobar 1995).

En un principio la periodicidad del proceso electoral era cuatrienal, sin embargo, desde el año 1994 se introduce un nuevo sistema electoral, permitiendo que las elecciones sindicales se celebren en cualquier momento, siempre que exista acuerdo previo entre las partes interesadas (Jódar & Jordana 1999).

En la configuración de las elecciones sindicales, deben ser considerados dos aspectos fundamentales, a definir de forma precisa, para proceder a su correcto desarrollo: la identificación del centro de trabajo sobre el cual se practicará el ejercicio de la votación y la determinación del censo electoral. El primer aspecto, la determinación del centro de trabajo, fija el núcleo electoral, concretando el número de trabajadores afectados por las elecciones y, por tanto, delimita el número de representantes a elegir. En función del “tamaño laboral” que posea dicho centro de trabajo, el número de representantes laborales será mayor o menor, lo que confiere a este elemento un gran interés para el empresario y el trabajador en cuanto a la capacidad organizativa de éstos en el desarrollo de la negociación colectiva (Cabeza Pereiro 2009).

El Estatuto de los Trabajadores determina que el comité de empresa se constituirá en aquellos centros que posean 50 o más trabajadores, incrementándose el número de miembros del comité de forma proporcional al número de empleados de la empresa. Mientras que, también de forma proporcional al número de asalariados, en los centros que empleen entre 11 y 49 trabajadores se establecerá la figura del delegado de personal, pudiendo elegirse de forma opcional a un delegado en aquellos centros de entre 6 y 10 trabajadores (ver Tabla 1.5).

**Tabla 1.5. Número de representantes laborales a elegir en función del tamaño del centro de trabajo.**

Representantes de los trabajadores	
Número de trabajadores	Número de miembros a elegir en Comité de empresa
De 6 a 30 trabajadores	1 Delegado/a de personal (de forma opcional)
De 31 a 49 trabajadores	3 Delegados/as de personal
De 50 a 100 trabajadores	5 miembros Comité de empresa
De 101 a 250 trabajadores	9 miembros Comité de empresa
De 251 a 500 trabajadores	13 miembros Comité de empresa
De 501 a 705 trabajadores	17 miembros Comité de empresa
De 751 a 1.000 trabajadores	21 miembros Comité de empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía práctica de Elecciones sindicales -Confederación General del Trabajo, 2006-.

El segundo aspecto que debe definirse en el proceso electoral es determinar quiénes son los trabajadores que pueden participar en la votación y quiénes de ellos pueden presentarse como candidatos a las elecciones o, lo que es lo mismo, la elaboración del censo electoral. El Estatuto de los Trabajadores fija como electores a aquellos trabajadores del centro de trabajo mayores de 16 años que posean una antigüedad en la empresa superior al mes.

Sin embargo, la legislación es más restrictiva a la hora de definir las condiciones a cumplir por los posibles trabajadores candidatos en las votaciones, estableciendo que la edad mínima para presentarse como candidato sea de 18 años y el periodo de antigüedad en la empresa superior a los 6 meses. Según lo descrito, se identifican dos elementos o requisitos principales que restringen y conforman la elaboración del censo electoral: la edad y el tiempo de pertenencia a la empresa (Merino Segovia 2006).

La relevancia de las elecciones y, por tanto, del número de representantes obtenidos en la votación, medido de forma agregada entre todas las empresas o centros de trabajo pertenecientes a un ámbito sectorial o territorial concreto, fija el grado de representatividad que poseerá el sindicato y su legitimidad para ser participé en el desarrollo de la negociación colectiva en

ámbitos superiores al empresarial. La representatividad determina el desarrollo de la fuerza organizativa y capacidad negociadora y de conflicto del sindicato en el sistema económico, político y social (Baylos Grau 2006), otorgándole capacidad de interlocución frente al resto de agentes sociales (Jódar & Jordana 1999).

Para alcanzar el grado de sindicato representativo y estar legitimado para representar a los trabajadores en la negociación colectiva (así como las competencias y derechos otorgados en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical), a nivel estatal, la organización deberá obtener, al menos, el 10 por ciento del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas. Siendo el nivel mínimo del 15 por ciento en el ámbito autonómico (siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal). Asimismo, las organizaciones sindicales que hayan alcanzado al menos el 10 por ciento de los miembros al comité de empresa o delegado de personal en un ámbito funcional o territorial específico (y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas), estarán legitimadas para ejercitar la representación laboral en dicho ámbito (ver artículo 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical). Esta última condición permite que dichas organizaciones puedan participar en negociaciones desarrolladas a nivel sectorial o provincial.

En ámbitos superiores de negociación predomina la presencia de las grandes confederaciones sindicales. Este hecho se debe a su mayor capacidad estructural y organizativa, que permite extender su presencia en los centros de trabajo. Así destacan: Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) a nivel estatal, y Euskal Langileen Alkartasuna (ELA-PSV) y Confederación Intersindical Galega (CIG) a nivel regional en el País Vasco y Galicia, así como otras organizaciones específicas que dominan la presencia en diferentes sectores o categorías profesional (donde destaca el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas –SEPLA-).

## **b) Competencias y derechos otorgados por las elecciones sindicales**

Los resultados obtenidos en las elecciones sindicales constituyen el objetivo fundamental del sindicato para su desarrollo organizacional, derivado del modelo sindical español y la importancia del criterio de audiencia electoral como fuente de legitimidad para la representación de los trabajadores (Martín Artiles 2005).

A través de la representatividad obtenida en las elecciones al sindicato se le reconoce el derecho a (ver art. 6.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical):

- Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras Entidades públicas.
- Negociación Colectiva en ámbitos superiores al empresarial
- Participar como interlocutor en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
- Cualquier otra función representativa que se establezca.

Los derechos otorgados garantizan la capacidad organizativa de la institución sindical en el sistema económico, político y social (Baylos Grau 2006). En este sentido, la participación del sindicato en el ámbito público e institucional (formando parte del Consejo Económico y Social de España, participar de forma conjunta con el Servicio Público de Empleo Estatal en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, la Comisión Consultiva

Nacional de Convenios Colectivos, participación en el Pacto de Toledo, etc. – Beneyto 2012-) hace que su nivel de influencia no quede solo adscrito al centro de trabajo, sino que se extienda a un nivel más amplio, al actuar no solo en defensa de los intereses de los trabajadores sino en los del conjunto de la sociedad (ejerciendo la defensa del interés general), convirtiéndose este hecho en el núcleo de su fortaleza como institución.

Por otra parte, la representatividad otorgada a través de las elecciones también supone una importante fuente de ingresos que favorecen el desarrollo de la estructura organizativa del sindicato. El concepto por el cual se regula la asignación de recursos financieros se encuentra establecido por la *ORDEN TAS/1303/2007, de 26 de abril*, por la que se determinan las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad. El objeto de la subvención es financiar a las organizaciones sindicales “que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales... (para) la realización de cualquier tipo de actividad sindical dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores”. Esta asignación de recursos financieros se reparte de forma proporcional en función del número de representantes obtenidos en las elecciones. La cuantía a repartir en el año 2014 fue de 8.883.890 euros, a cargo de los presupuestos asignados al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

No obstante, ésta cuantía otorgada por el erario público con motivo de la representatividad no es la única percibida por parte del sindicato. En este sentido, los sindicatos (y organizaciones empresariales) mayoritarios o más representativos también perciben una importante cuantía financiera como consecuencia de los fondos asignados a los cursos de formación (financiados por fondos públicos del Estado y la Unión Europea –Fondo Social Europeo-, de las empresas y los trabajadores, estos últimos mediante la cuota de formación profesional que corresponde al 0,7 por ciento de la masa salarial de la empresa) dirigidos a mejorar la cualificación tanto de desempleados (fondos de formación ocupacional) como de los ocupados (fondos de formación continua).

También, en menor medida, los sindicatos por su actividad como representantes de los trabajadores en la negociación colectiva perciben el conocido como “canon de solidaridad”, el cual queda establecido en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica de Libertad 11/1985. En él se determina que “en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores atiendan económicamente a la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y las modalidades de su abono”. Sin embargo, el importe que el sindicato percibe por este concepto no puede exceder los costos de representación (ver Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de Julio), por lo que esta cuantía no es de gran importancia (Cabello de Alba 2008).

En la actualidad, a pesar de que los recursos obtenidos por la afiliación forman gran parte de los ingresos obtenidos por el sindicato, éstos no permiten financiar su actividad, siendo la financiación pública clave para la supervivencia de su estructura organizativa (Richards 2008).

### **c) Composición de la mesa negociadora en la negociación colectiva española**

La composición de la mesa negociadora de la negociación colectiva en España es consecuencia directa de las elecciones sindicales, realizadas a nivel de empresa, y los criterios de representatividad establecidos en la legislación laboral. En España, a pesar de la baja afiliación sindical existente, la participación en las elecciones tiende a ser elevada (próxima al 70 por ciento – ver Tabla 1.6-), potenciando este hecho la capacidad de los sindicatos para movilizar y sostener las huelgas y la acción colectiva (Richards 2008).

**Tabla 1.6. Participación en las elecciones sindicales**

	1999	2003	2007	2011
Empresas	51.578	71.221	88.352	98.519
Electores (asalariados*)	5.470.797	6.381.921	7.145.357	7.255.454
Votantes	3.777.108	4.372.392	4.762.377	4.698.938
% Participación	69,0 %	68,5 %	66,8 %	64,8 %
Delegados electos	260.285	283.075	312.017	307.011

Fuente: Obtenido de Beneyto (2012). Datos extraídos a partir del Sistema Integrado de Gestión de la Información Sindical (SIGIS).

\*Asalariados que cumplen con los criterios para poder ejercer el derecho a la votación: trabajadores del centro de trabajo mayores de 16 años que posean una antigüedad en la empresa superior al mes.

Los resultados de la composición de la mesa negociadora de los diferentes convenios colectivos firmados cada año (información aportada por la BDCC –ver Tablas 1.7 y 1.8-) indican la existencia de dos sindicatos mayoritarios: Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de los Trabajadores (UGT), que dominan la representación laboral en los diferentes niveles de negociación<sup>20</sup>, concentrándose principalmente este dominio en los ámbitos más centralizados (gracias a los criterios de representatividad).

<sup>20</sup> En este nivel también destacan Unión Sindical Obrera, la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) o la Confederación General de Trabajadores (CGT), que a pesar de ser la tercera, cuarta y quinta fuerza sindical del país, han ido perdiendo presencia a lo largo de los años frente a UGT y CC.OO..



**Tabla 1.7. Composición de la mesa negociadora a nivel de empresa, por organización laboral**

Número de representantes de los trabajadores electos en ámbito de negociación empresarial por organización y año de efectos económicos del convenio

Organización/año efectos económicos	2002	2006	2010
CC.OO	7.506	7.994	7.404
UGT	7.296	7.640	6.961
USO	652	701	697
Otros sindicatos	2.618	2.910	2.807
Grupo de trabajadores independientes	2.212	2.083	1.473
ELA	876	1.001	811
CIG	361	415	410
<b>TOTAL</b>	<b>21.521</b>	<b>22.744</b>	<b>20.563</b>

Número de representantes de los trabajadores electos en ámbito de negociación empresarial por organización y año de efectos económicos del convenio (% sobre el total de representantes en convenios de empresa)

Organización/año efectos económicos	2002	2006	2010
CC.OO	34,9%	35,1%	36,0%
UGT	33,9%	33,6%	33,9%
USO	3,0%	3,1%	3,4%
Otros sindicatos	12,2%	12,8%	13,7%
Grupo de trabajadores independientes	10,3%	9,2%	7,2%
ELA	4,1%	4,4%	3,9%
CIG	1,7%	1,8%	2,0%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la BDCC 2002, 2006 y 2010.

**Tabla 1.8. Composición de la mesa negociadora en ámbitos superiores al empresarial, por organización laboral**

Número de representantes de los trabajadores electos en convenios de ámbito superior empresarial por organización y año de efectos económicos del convenio

Organización/año efectos económicos	2002	2006	2010
CC.OO	3.981	4.270	4.044
UGT	4.038	4.316	4.022
USO	240	202	175
Otros sindicatos	411	499	387
Grupo de trabajadores independientes	0	0	0
ELA	230	271	188
CIG	231	252	235
<b>TOTAL</b>	<b>9.131</b>	<b>9.810</b>	<b>9.051</b>

Número de representantes de los trabajadores electos en convenios de ámbito superior al empresarial por organización y año de efectos económicos del convenio (% sobre el total de representantes en convenios de ámbito superior al empresarial)

Organización/año efectos económicos	2002	2006	2010
CC.OO	43,6%	43,5%	44,7%
UGT	44,2%	44,0%	44,4%
USO	2,6%	2,1%	1,9%
Otros sindicatos	4,5%	5,1%	4,3%
Grupo de trabajadores independientes	0,0%	0,0%	0,0%
ELA	2,5%	2,8%	2,1%
CIG	2,5%	2,6%	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la BDCC 2002, 2006 y 2010.

Este hecho da visión del duopolio sindical existente (o bisindicalización en España, según el término empleado por Palomeque López -2009-). La consolidación de dicho duopolio tiene una caracterización histórica, derivado de

la importancia que UGT y CC.OO. tuvieron en la defensa de los intereses de los trabajadores durante la dictadura Franquista (especialmente en el caso de CC.OO. –mientras que la organización de la UGT actuaba desde el exilio-) y la etapa de transición.

Con el fin de la dictadura y el inicio de la democracia, comienza a fortalecerse el poder político del sindicato, pues la necesidad del Estado de negociar y alcanzar consenso sobre diferentes políticas a aplicar en búsqueda de una solución a la crisis que iniciaba a finales de la década de los 70, hizo que el sindicato desplazará su actuación del ámbito laboral al ámbito político. Esta situación derivó en la asociación de UGT y CC.OO. al ideario y organización política de dos partidos que han sido claves en el proceso democrático y en la consolidación de los grandes pactos sociales durante la transición democrática (destacando los Pactos de la Moncloa de 1977): Partido Socialista Obrero Español con UGT y Partido Comunista de España con CC.OO..

La asociación a dichos partidos no sólo sirvió a ambos sindicatos para mostrar su concienciación por el interés general, sino que también les permitió consolidar su poder institucional y la participación como principales interlocutores en representación de los trabajadores en los grandes pactos sociales durante este periodo (Oliet Palá 2000). Así, mientras el Estado obtenía el consenso deseado para poder legitimar su actuación política a nivel social durante la transición, los sindicatos mayoritarios lograban un reforzamiento institucional y apoyo social que garantizaba su estabilidad dentro del nuevo espacio democrático (Sanguinetti Raymond 2002).

Todo ello ha fortalecido el poder organizativo de ambos sindicatos frente al resto (Babiano Mora 2001), consolidando los buenos resultados que ambos han obtenido a lo largo de los últimos 30 años en las votaciones a la representación laboral, dominando el número de representantes electos (ver Tabla 1.9).

**Tabla 1.9. Resultados de las elecciones sindicales en 1982, 1990, 1999 y 2011**

Organización/año electoral	1982	1990	1999	2011
CC.OO	34,4%	37,5%	34,6%	34,1%
UGT	39,8%	43,0%	32,1%	31,7%
Otros sindicatos	25,8%	19,5%	33,3%	34,2%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Datos procedentes de Beneyto (2012) y Babiano Mora (2001).

Por otra parte, este duopolio sindical a nivel nacional coexiste con la importancia que otras organizaciones sindicales poseen a nivel regional. Así destacan sindicatos de ideario nacionalista como Euskal Langileen Alkartasuna (ELA) o Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), en el País Vasco, y la Confederación Intersindical Galega (CIG), en Galicia.

La configuración autonómica del Estado en democracia ha dado lugar a que la mayoría de las centrales sindicales existentes se organizaran internamente en federaciones de comunidad autónoma. Este hecho ha favorecido que en regiones en las cuáles existía un fuerte sentimiento nacionalista, como en el País Vasco o Galicia (a excepción de Cataluña donde se mantiene la hegemonía de UGT y CC.OO.) –ver Tabla 1.10-, tuviera lugar la implantación de sindicatos próximos a este movimiento social, habiendo alcanzado una fuerte implantación en estos territorios (Köhler 2001).

**Tabla 1.10. Representantes elegidos en comunidades autónomas con implantación significativa de sindicatos nacionalistas (miembros de comité o delegados de personal a nivel de empresa)**

Año	ELA-STV País Vasco	LAB País Vasco	CIG Galicia
2000	6.781 representantes (40,1% sobre el total)	2.709 representantes (16,0% sobre el total)	4.182 representantes (25,2% sobre el total)
2004	7.765 representantes (41,0% sobre el total)	3.121 representantes (16,5% sobre el total)	4.595 representantes (26,3% sobre el total)
2008	8.216 representantes (40,2% sobre el total)	3.503 representantes (17,1% sobre el total)	5.628 representantes (28,6% sobre el total)

Fuente: Datos procedentes de Palomeque López (2009).

Los resultados de la tabla anterior muestran como las tres organizaciones destacadas cumplen con los criterios de representatividad a nivel autonómico, establecidos en el artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, obteniendo en los tres años analizados más del 15% de los representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos en el ámbito de la propia región (amén de contar cada sindicato con un mínimo de 1.500 representantes y no estar federado o confederado con organizaciones sindicales de ámbito estatal).

A su vez, también existen otras organizaciones específicas que sobresalen en diferentes sectores o categorías profesional. Este tipo de sindicatos basan su capacidad de representación en sectores situados en posiciones estratégicas de los procesos de producción de bienes y servicios, como, por ejemplo, la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), la Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de España (CEMSATSE), o en el transporte aéreo, el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) (Babiano Mora 2001). Todo ello configura el panorama sindical español.

### **1.3. Conclusiones**

La finalización del Franquismo y la necesidad de alcanzar pactos que garantizaran la estabilidad política y social durante la transición democrática, configuraron un modelo de consenso donde los agentes sociales jugaron un

papel fundamental, dando lugar al inicio del diálogo social. Durante este proceso, la democratización no sólo se extendió al ámbito social, sino que también fue extendido al ámbito productivo y, en concreto, a las relaciones laborales, teniendo inicio el actual modelo de negociación colectiva existente en España.

El modelo de negociación colectiva basa su desarrollo en el debate y puesta en común entre empresarios y trabajadores de los diferentes aspectos que atañen al ámbito productivo y afectan de forma determinante sobre las condiciones que se reproducen en el entorno laboral (salario, jornada, productividad, etc.), favoreciendo la paz social (García de la Cruz & Ruesga 2014).

En España, como característica fundamental destaca que la negociación afecta a todos los trabajadores del ámbito en el que la misma se establece, no existiendo restricciones en cuanto a la pertenencia o no a la representación laboral que pacta el acuerdo, lo que incrementa su influencia y amplifica la importancia de la negociación. Así, la negociación colectiva, derivado de su amplia afectación, se convierte en una institución fundamental, tanto para entender el modelo de relaciones laborales existente, como para comprender el comportamiento del equilibrio en el mercado de trabajo.

A pesar de no existir restricción legal sobre el efecto de lo pactado en la negociación a aquellos trabajadores que pertenecen a la organización laboral que negocia el acuerdo, este hecho no debilita el poder institucional de la fuerza laboral, la cual se encuentra legitimada por las elecciones sindicales y los criterios de representatividad.

Las elecciones sindicales, celebradas a nivel de empresa, son el principal elemento que determina la capacidad representativa que poseen las organizaciones laborales, es decir, (principalmente) los sindicatos. En las elecciones participan todos los trabajadores, sin restricción de pertenencia a una organización sindical, consolidando un modelo democrático de elección de la representación laboral en el ámbito productivo (siendo el principal mecanismo de extensión de la democracia a este nivel). Los resultados

obtenidos en las elecciones sindicales en un ámbito funcional o territorial determinado permiten a la organización laboral participar en ámbitos superiores de negociación, mediante el proceso de irradiación de la representatividad (según los criterios fijados en el artículo 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical). Así, los resultados electorales y la participación de la organización en la representación laboral de los acuerdos fijados en ámbitos superiores de negociación, determinan el desarrollo de la fuerza organizativa y capacidad negociadora y de conflicto del sindicato en el sistema económico, político y social, ampliando el efecto de su representación más allá del ámbito laboral. Este hecho permite fortalecer su poder institucional y garantiza el desarrollo de su estructura organizativa y económica.

Así, el modelo de representación laboral en España está basado más en un modelo de audiencia electoral que de presencia (afiliación), donde el sindicato, para poder alcanzar un mayor grado de representación institucional, debe focalizar sus esfuerzos en obtener mejores resultados electorales frente al resto de organizaciones sindicales. De esta forma, las elecciones se convierten en fundamental para la supervivencia del sindicato como organización.

## **2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: REVISIÓN CONCEPTUAL TEÓRICA Y EMPÍRICA**

Este capítulo tiene por objetivo realizar un estudio detallado acerca del planteamiento teórico y empírico en el que se sustenta el presente trabajo, con el fin de profundizar en el análisis de los agentes que intervienen en la negociación colectiva, con una mayor particularidad sobre la organización sindical, identificando cuáles son sus objetivos e intereses en el desarrollo del acuerdo y las repercusiones que se derivan del pacto alcanzado sobre el equilibrio macroeconómico.

El capítulo se compone de cuatro epígrafes diferentes. En el primero se identifican los agentes que intervienen en la negociación colectiva (sindicato,

empresa y Estado) y cuáles son sus intereses y motivaciones particulares en el acuerdo, bajo una perspectiva racional (donde cada agente pretende maximizar su “utilidad”) que determina su comportamiento. El segundo epígrafe centra el análisis en las teorías de reparto de rentas, como enfoque alternativo al modelo clásico sobre la determinación del equilibrio en el mercado de trabajo, para profundizar en la importancia que posee el acuerdo entre los agentes partícipes en la negociación y, en especial, su poder de negociación para el cumplimiento de sus objetivos.

El tercer epígrafe tiene por objetivo el estudio de los planteamientos teóricos convencionales acerca de cómo el comportamiento (desarrollado en función de los objetivos) y poder de cada agente, en la negociación colectiva, afecta al equilibrio en el mercado de trabajo. Mientras que el cuarto y último epígrafe profundiza en el estudio de las evidencias empíricas extraídas sobre dicho planteamiento teórico.

### **2.1. Los agentes en la negociación colectiva y su comportamiento e intereses en el proceso de la negociación**

El análisis teórico requiere del profundo conocimiento acerca de las motivaciones y rol que juegan los agentes que intervienen en él, siendo éstos factores que condicionan sus actos y, por tanto, el resultado alcanzado en el análisis. Para poder definir cuáles son las motivaciones que impulsan a los agentes a realizar ciertas elecciones como, por ejemplo, comprar un bien determinado o votar a un candidato político, en lugar de elegir otras alternativas diferentes a éstas, se debe considerar que dicho agente actúa de forma racional. Bajo esta consideración, el agente persigue maximizar su satisfacción individual, eligiendo la combinación adecuada de elecciones que le permite alcanzar un nivel de bienestar o, “utilidad” en términos económicos, mayor.

La racionalidad del agente implica que éste pueda ordenar sus preferencias de tal forma que sea capaz de elegir siempre la combinación más deseada (Varian 1998 y von Neumann & Morgenstern 1953).



Los agentes que intervienen en el proceso de acuerdo alcanzado en la negociación colectiva son: la empresa, los representantes de los trabajadores, organizados a través de la figura del sindicato, y el Estado. En un proceso de negociación los agentes interactúan con el resto, quienes poseen unas preferencias determinadas (generalmente diferentes entre sí), proponiendo y evaluando diferentes resultados plausibles en función de las variables susceptibles de ser acordadas (salario, tiempo de trabajo, etc.), las cuales determinan su estrategia de acción (Farber 1986 y Oswald 1979). Así, el agente ordena de forma racional todas las propuestas alcanzadas y establece una jerarquía en función de sus preferencias.

La dificultad que entraña la negociación colectiva parte de que no son agentes individuales los que intervienen de forma directa en el desarrollo de los acuerdos alcanzados, sino que lo hacen instituciones que agregan las preferencias individuales de sus representados y las suyas propias como institución, definiendo unos objetivos concretos en función de la importancia y poder que cada elemento posee en dicha institución. Asimismo, las preferencias de los agentes no son la única variable determinante en el proceso de negociación, ya que también intervienen en éste el poder de negociación de cada individuo y la personalidad del mismo (influyendo su inteligencia, capacidad argumentativa, poder de persuasión, etc.) (Greenhalgh et al. 1985).

A continuación se describen cuáles son los objetivos teóricos de cada agente en la negociación, bajo el supuesto de racionalidad, y cómo éstos condicionan su comportamiento y el posible resultado alcanzado en el acuerdo.

#### **a) La empresa**

Una empresa puede definirse como una “asociación de individuos que se han organizado con el fin de transformar factores productivos en productos” (Nicholson 2006: 338). Cada individuo partícipe en la asociación aporta diferentes tipos de factores, con la expectativa de obtener un beneficio (Nicholson; 2006).

A nivel teórico, el fin de una compañía se expresa mediante la maximización del beneficio que obtiene en el proceso de producción y comercialización de los bienes y servicios que genera en el mercado. En este sentido, el objetivo central de la empresa es hacer que la diferencia entre sus ingresos y costes económicos totales sea lo más grande posible.

Cada compañía en el mercado vende un determinado nivel de producción “q” a un precio “p” por unidad de dicha producción. El precio al que la compañía vende en el mercado depende principalmente de la cantidad que la empresa vende en el mismo (asociado al nivel de demanda, poder de mercado y nivel de competencia<sup>21</sup> o estrategias comerciales, etc.), por lo que “p” es dependiente asimismo de “q”. La combinación de los diferentes niveles de “q” y “p” da lugar a los ingresos totales que la compañía obtiene (Nicholson 2006):

$$R(q) = q \cdot p(q)$$

Por otra parte, en la producción de “q” la compañía incurre en una serie de costes que derivan de la combinación de recursos empleada para producir. Los factores que la empresa emplea en el desarrollo productivo son principalmente el capital, la tierra y el trabajo, y su cometido es combinarlos de forma tal que permita un empleo eficiente de los mismos (Nicholson & Schneider 2012). En este sentido, si los costes son:

$$CT(L, q) = w \cdot L + ct(q)$$

Donde “w” corresponde al salario medio de los empleados, “L” al número de asalariados de la compañía y “ct” a otros costes asociados a la producción de la empresa (capital o tierra, de nuevo dependientes del nivel de producción), el beneficio de la compañía quedará expresado como:

---

<sup>21</sup> En cada mercado la compañía se enfrenta a una estructura competitiva determinada, que delimita su poder y capacidad de extraer rentas en él. Esta estructura competitiva está condicionada por el número de agentes o compañías que intervienen en el mercado, así como por la elasticidad o capacidad de respuesta de la demanda a los cambios en el precio del bien y servicio que se comercializa en él (Nicholson 2006).

$$\Pi(q) = R(q) - CT(L, q)$$

Si el objetivo de la compañía es maximizar su nivel de beneficios, el cálculo óptimo de “q” a nivel matemático que permitirá alcanzar el máximo se obtendrá mediante:

$$\text{Máx}_q \Pi = R(q) - CT(L, q)$$

Teniendo que:

$$\frac{d\Pi}{dq} = R(q) - CT(L, q) = 0$$

Cuya solución será:

$$R'_q = CT'_q$$

Donde el ingreso marginal  $R'_q$  se iguala al coste marginal  $CT'_q$ . Esta solución determina que por cada unidad adicional de producción los costes en que incurre la compañía deben producir una unidad equivalente de ingreso, siendo ésta la condición necesaria para alcanzar el máximo beneficio. Dicha solución se encuentra en relación al objetivo de la compañía de maximizar la eficiencia del proceso productivo, lo que implica a nivel teórico que el coste de los factores que emplea la empresa sea equivalente al rendimiento (productividad) marginal que dichos factores aportan en el proceso de producción (Nicholson & Schneider 2012 y Cahuc & Zylberberg 2004). En este sentido, el objetivo de la maximización de beneficios se convierte de forma simultánea en un problema de elección sobre los niveles y costes adecuados de los factores a emplear (Nicholson 2006).

Bajo el supuesto simplista en el cual la compañía solo incurre en el empleo del factor trabajo para el desarrollo de su actividad productiva, el objetivo de maximización del beneficio de la empresa condicionará el uso del factor trabajo a su coste y rendimiento en la producción, teniendo que:

$$\text{Máx}_L \Pi = R(q) - wL$$

$$\text{s. a. : } q = f(L)$$

Entonces:

$$\frac{d\Pi}{dL} = f(L) \cdot p[f(L)] - w \cdot L \big|_L = 0$$

De donde:

$$\frac{d\Pi}{dL} = [f'_L \cdot p(q) + p'_q \cdot f'_L \cdot q] - w = 0$$

$$\frac{d\Pi}{dL} = f'_L \cdot [p(q) + p'_q \cdot q] = w$$

$$\frac{d\Pi}{dL} = f'_L \cdot p(q) \cdot \left[ 1 + \frac{p'_q \cdot q}{p(q)} \right] = w$$

$$\frac{d\Pi}{dL} = f'_L = v \cdot \frac{w}{p(q)}$$

Siendo:

$$v = \left[ \frac{1}{1 + \frac{p'_q \cdot q}{p(q)}} \right]$$

El resultado obtenido da lugar al nivel óptimo de contratación laboral, el cual está en relación a la condición descrita anteriormente en la que el coste del factor trabajo (en términos reales):  $\frac{w}{p(q)}$ , que emplea la empresa es equivalente al rendimiento (productividad) marginal:  $f'_L$ , que este factor aporta en el proceso de producción (Nicholson & Schneider 2012 y Cahuc & Zylberberg 2004). Asimismo, en dicha ecuación se incluye la variable “v”, que es una función creciente de la elasticidad del precio con respecto a la producción:

$$\mu_q^p = \frac{p'_q \cdot q}{p(q)}$$

Esta variable “v” determina el markup o poder que la compañía posee en el mercado. En este sentido, cuando la compañía actúa en un mercado en competencia perfecta, dónde su poder para incidir sobre el nivel de precios es

nula (la compañía es precio aceptante) el valor de la elasticidad ( $\mu_q^p$ ) será cero y, por tanto, la productividad marginal del trabajo será igual al salario real.

El proceso de elección de factores es fundamental en la maximización del beneficio (o minimización del coste). En este sentido, el rol de la remuneración es fundamental, al ser el factor trabajo uno de los principales elementos que compone el coste de producción y, por tanto, incidir de forma directa sobre el nivel de competitividad de la compañía (siempre y cuando ésta opere en un mercado competitivo). Así, el salario y su determinación se convierten en un elemento clave para la empresa.

Desde un marcado enfoque institucionalista, la negociación colectiva es un aspecto fundamental en la determinación del coste del factor trabajo, al decidirse en ella de forma negociada, de entre otros aspectos que definen la relación del asalariado con la empresa, el nivel salarial de los trabajadores afectados por convenio. La empresa condicionará su comportamiento y objetivos en la negociación colectiva, siguiendo una estrategia que permita llevar a cabo un nivel de costes equivalente al rendimiento marginal que aporta el factor trabajo en la producción. En este sentido, la capacidad de la empresa para aceptar las demandas salariales de los sindicatos en el acuerdo estará estrechamente relacionada con la capacidad de que ésta se vea compensada con crecimientos paralelos de la productividad por parte de sus asalariados, acorde con la relación extraída con anterioridad (Shapiro & Stiglitz 1984).

Así, ante una hipotética situación de presión sindical para establecer incrementos salariales por encima de los niveles de productividad, la empresa poseería la capacidad de control de la demanda laboral (poder de negociación) y, por tanto, la fijación del nivel de empleo, que puede ser utilizado como herramienta de presión en favor de los objetivos de la empresa para ajustar el incremento salarial pactado a los niveles de productividad laboral (Cahuc & Zylberberg 2004).

#### **b) Los representantes de los trabajadores: El sindicato**

El conocimiento acerca de los objetivos del sindicato es importante para poder entender de forma apropiada diferentes procesos económicos que

implican efectos sobre las decisiones de contratación de las empresas, los salarios, la conflictividad laboral, la inflación y el movimiento social y político (Gahan 2002). El rol fundamental del sindicato en las relaciones laborales es el de actuar en representación de los trabajadores, a través de su organización colectiva, para contrarrestar el efecto generado por la asimetría de poder con respecto al empresario, e incidir sobre el reparto de rentas generadas en el desarrollo productivo.

A nivel teórico, el comportamiento del sindicato ha centrado el interés para poder identificar sus objetivos en el proceso de negociación colectiva y el efecto que éstos generan sobre el equilibrio en el mercado de trabajo. Muestra de ello es el debate sostenido en la década de los 40 del siglo pasado entre John Dunlop (1944) y Arthur M. Ross (1948).

El primer paso para teorizar el comportamiento sindical fue dado por Dunlop, quien en su obra titulada *Wage determination under trade unions* (1944) expuso que, para poder considerar al sindicato como un agente económico, éste debía actuar como un agente maximizador. De ello deriva la importancia de definir de forma teórica la función objetivo que el sindicato posee, la cual puede ser explicada a través de los modelos utilitarios del comportamiento sindical, donde el sindicato presenta unas preferencias definidas en función de las preferencias de la utilidad esperada del trabajador representativo (votante mediano) (Oswald 1982).

Así, el principal objetivo del sindicato en el proceso de negociación es la variable salarial, es decir, maximizar el salario total percibido por los trabajadores a los que representa (Dunlop 1944). Dunlop desarrolla un modelo microeconómico del comportamiento sindical bajo la consideración de que el sindicato maximiza una función de utilidad bien definida, pudiendo agregar las preferencias de todos sus representados (Kaufman 2002). Bajo este enfoque, el salario centra el interés del trabajador, al determinar su nivel de ingreso y bienestar, desde una perspectiva utilitarista donde el individuo incrementa su utilidad al aumentar su renta disponible.

Así, suponiendo que, por un lado, el sindicato está conformado por miembros ocupados y no ocupados, cuyas preferencias son idénticas en el proceso de negociación<sup>22</sup> y que, por el otro, la probabilidad de emplear a cada uno de ellos es la misma en el mercado (no existiendo preferencias de contratación por parte de la compañía), la función de utilidad que el sindicato maximizará en el proceso de negociación colectiva será:

$$U = l \cdot v(w) + (1 - l) \cdot v(\bar{w})$$

$$\text{s.a.: } l = \min\left(1, \frac{L}{N}\right)$$

Formada por  $l$ , que es la tasa de ocupación o cociente formado por los ocupados ( $L$ ) y el total de trabajadores existentes ( $N$ ), la utilidad del empleado, que es igual a la utilidad que le aporta el salario percibido en la empresa ( $v(w)$ ), y la del trabajador en paro, que depende de la utilidad que le aporta el salario de reserva ( $v(\bar{w})$ ) (relacionado con la prestación por desempleo). Esta función de utilidad únicamente tiene en consideración el salario, maximizando el sindicato el ingreso tanto de los trabajadores ocupados " $l$ " como el de los no ocupados " $(1 - l)$ " (Cahuc & Zylberberg 2004).

No obstante, la consideración de que el salario es el principal objetivo del sindicato en la negociación dependerá del grado de aversión que los trabajadores poseen al desempleo (Cahuc & Zylberberg 2004). En este sentido, bajo la suposición de que aumentos salariales mayores derivarán en un menor nivel de contratación de la empresa (impulsando la probabilidad de despido), los trabajadores con mayor aversión al paro podrían forzar al sindicato a tener

---

<sup>22</sup> Esta suposición no realista permite agregar de forma sencilla las preferencias de los individuos y simplifica el modelo analítico, dotándolo de una mayor consistencia a la hora de llevar a cabo el análisis de la función de utilidad del sindicato en la negociación colectiva. Si las preferencias no fueran homogéneas, debería existir un análisis previo acerca de cómo se agregan las preferencias de los individuos en la organización, así como el poder que cada agente posee en el proceso de decisión de dichas preferencias, afectando todo ello al objetivo del sindicato y comportamiento en el desarrollo del acuerdo (Cahuc & Zylberberg 2004).

en cuenta también esta variable en el proceso de maximización. De esta forma el objetivo no se centraría únicamente en la variable salarial, sino también en el nivel de contratación de la compañía.

Sin embargo, este hecho no quiere decir que las prioridades entre salario y contratación sean iguales, pudiendo existir una ordenación de las preferencias que los trabajadores poseen a la hora de elegir entre una y otra opción. Este hecho puede dar lugar a un proceso de elección o distribución jerárquica de los objetivos que el sindicato posee en la negociación, en función de las preferencias de sus representados, implicando que en cuanto se cumple el objetivo número uno (generalmente salario), los esfuerzos del sindicato en la negociación se vuelquen hacia el objetivo número dos (generalmente empleo) y, así, sucesivamente. De esta forma se produciría una negociación en diferentes etapas, estando cada una de ellas en relación a los objetivos pretendidos y su prioridad (Manning 1987 y Drakopoulos 1994).

La teoría de la maximización de la utilidad u objetivos de los trabajadores representados por el sindicato en el proceso de negociación será objeto de debate cuatro años más tarde a la publicación de Dunlop en 1944. Así, Arthur M. Ross en 1948, desde un marcado enfoque institucionalista, identificará que el sindicato como organización no posee unos intereses idénticos al de sus representados como individuos, existiendo una clara diferenciación entre ambos. El sindicato bajo la concepción de Ross no puede considerarse como una empresa cuyo único objetivo sea “vender trabajo”, sino que la organización sindical es una institución política que opera en un entorno económico y que representa a los “vendedores de trabajo” (los trabajadores).

En la estructura del sindicato es clave la relación existente entre los líderes y sus representados, la forma en que éstos se organizan y toman decisiones, condicionando todo ello las preferencias, el comportamiento y los objetivos en el proceso de negociación (Kaufman 2002). Ross llega a la conclusión de que no sólo la negociación está encaminada a la mejora salarial y condiciones de empleo, lo cual define como las “provisiones orientadas al trabajador”, sino que también tiene por objetivo mejorar el status institucional



del sindicato en la empresa, tomando en consideración las “provisiones orientadas al sindicato” (Ross 1948).

Este amplio debate presentado por Dunlop y Ross es de gran importancia. La combinación de ambos enfoques (ortodoxo e institucionalista) aporta una visión más completa acerca del comportamiento sindical, no sólo concerniendo los aspectos y motivaciones económicas que posee el sindicato y sus representados, sino también aspectos y motivaciones políticas que condicionan el resultado obtenido en la negociación colectiva (Kaufman 2002, Farber 1986 y Cahuc & Zylberberg 2004).

Así, la perspectiva institucional del sindicato completa a la percepción clásica, al considerar que como institución sus intereses no se orientan exclusivamente al mercado (al maximizar los intereses de sus representados), siendo un claro ejemplo los sindicatos europeos (y en concreto el caso español), donde su actuación adquiere una dimensión política que trasciende al ámbito social (Turnbull 2003).

Sin embargo, este hecho no descarta la concepción de que el sindicato posea un poder monopólico sobre la oferta de trabajo y que utilice éste para incrementar los salarios, sino que implica una ampliación de la dimensión sindical, no solo restringida a la perspectiva económica (Freeman & Medoff 1979), sino también a la perspectiva institucional y política de la organización.

### **c) El Estado**

El Estado está implicado en la negociación colectiva desde tres aspectos diferentes:

1. Por un lado, actúa como empleador de una parte considerable de la población laboral y, por tanto, se ve afectado por las condiciones laborales (jornada, salario, etc.) establecidas en la negociación colectiva.
2. Por el otro, ejerce su labor como legislador y estipula el marco legal y jurídico en el que se desarrolla la negociación. A través de la capacidad de modificación del marco normativo, el Estado

puede incidir sobre la negociación y, en especial, sobre el desarrollo de su estructura (alterando el comportamiento de los agentes sociales, la ordenación de los convenios, etc.) para orientar ésta hacia unos objetivos específicos que, generalmente, se encuentran en relación con el equilibrio macroeconómico y, en especial, el equilibrio del mercado de trabajo (Pérez Ortiz 2004). En este sentido, el interés fundamental del Estado se centra en fomentar unas condiciones que permitan el correcto desarrollo de la negociación y, así, evitar el efecto de las externalidades negativas que del proceso se derivan sobre el resto de la economía (especialmente, en términos de inflación y desempleo (Calmfors & Driffill 1988 y Michels & Slomp 1990)). Este aspecto centra el interés público para tratar de maximizar los beneficios colectivos que del proceso de negociación se obtienen y mejorar el bienestar de la sociedad en su conjunto (Paul 1965).

3. Y, por último, el Estado incide de forma directa en el propio proceso de negociación como mediador entre las partes, para evitar que surja el conflicto (Cole 1961). En este sentido, actúa en la negociación favoreciendo mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje entre los sindicatos y las organizaciones empresariales en caso de conflicto o ruptura de las negociaciones, que permitan reconducir el proceso de negociación y alcanzar un acuerdo de consenso. De esta forma el Estado garantiza un marco estable de relaciones laborales y con ello favorece el desarrollo de la “paz social” (Pérez Ortiz 2004).

En la actualidad, el rol del Estado como actor en la negociación se enmarca cada vez más en fomentar el grado de coordinación entre los actores sociales y políticos, para mejorar la adaptabilidad de la economía y el mercado laboral a un entorno económico cada vez más competitivo y globalizado (Hein & Truger 2005; Waddington 2005 y Calmfors 2001). De esta forma queda al

margen como actor que interviene de forma directa en la negociación, dejando libertad a las partes afectadas para alcanzar el acuerdo que regulará las condiciones en el ámbito productivo.

## **2.2. Teorías de reparto de rentas: la importancia de la negociación en las relaciones laborales**

Bajo un enfoque competitivo en el modelo de reparto de rentas en el mercado de trabajo, diferentes empresas, con diferentes rentabilidades cada una de ellas, pagarán el mismo salario a trabajadores que poseen las mismas características (trabajadores homogéneos). Sin embargo, la realidad difiere en este sentido, existiendo evidencias acerca de la diferenciación salarial entre trabajadores aparentemente homogéneos que pertenecen a diferentes industrias y compañías (Slichter 1950).

Las teorías de reparto de rentas pretenden dar una explicación a dicha diferenciación salarial en el mercado, bajo el supuesto de un funcionamiento no competitivo del mismo. Así, el reparto de rentas dentro de la compañía entre empleadores y empleados no se lleva a cabo mediante un reparto acorde con el postulado neoclásico, donde la productividad de cada trabajador sería el factor determinante en el nivel salarial percibido, sino que el poder de negociación de cada agente determina dicho resultado.

Esta explicación acerca del funcionamiento del mercado puede tener una mayor cabida en economías donde la negociación colectiva tiene un rol determinante en la fijación salarial, como sucede en la mayoría de las economías europeas (Simón Pérez 1998 y Pérez Ortiz 2004). En este sentido, la capacidad del sindicato para extraer rentas, influyendo en su reparto, estará condicionado por su capacidad negociadora y la magnitud de la renta a repartir, así como por la estructura de la negociación colectiva y del mercado de bienes y servicios (Tzannatos & Aidt 2006).

Bajo el planteamiento del enfoque no competitivo en el reparto de rentas destacan dos modelos a nivel teórico: *el modelo de amenaza de acción*

*colectiva y el modelo “insiders-outsiders”, que son explicados a continuación (Pérez Ortiz 2004).*

#### **a) Modelo de amenaza de acción colectiva**

El precursor de esta idea fue Dickens en 1986. El modelo de amenaza de acción colectiva teoriza acerca de la capacidad de fuerza, o acción, que pueden ejercer los trabajadores como colectivo en la defensa de sus intereses frente a la empresa, a diferencia de si los trabajadores actuaran de forma individual.

Si los trabajadores perciben que los beneficios obtenidos de su unión son mayores que los costes de asociación, estarán incentivados a formar un grupo colectivo o, en su defecto, un sindicato, para la defensa de sus intereses en el ámbito productivo. Esta unión colectiva aumenta el poder de negociación de los trabajadores mediante la amenaza de acción colectiva e influye sobre el reparto de rentas entre éstos y la empresa, haciendo que la compañía ceda en ciertas pretensiones frente a sus asalariados con el fin de evitar su asociación y, con ello, el potencial conflicto laboral.

En caso de que exista una acción colectiva por parte de los trabajadores y el conflicto laboral tenga lugar, en forma de huelga, la compañía deberá hacer frente a unos costes en relación a la paralización de la producción y su duración en el tiempo (Hicks 1932 y Cahuc & Zylberberg 2004).

Para evitar la acción colectiva y los potenciales conflictos asociados a ella, la compañía optimiza su nivel de beneficios tomando en consideración los costes ligados a la asociación de los trabajadores, lo que deriva en un pago salarial más elevado (relacionado con el nivel salarial que los trabajadores percibirían bajo el mejor acuerdo alcanzado en la negociación colectiva, menos los costes de asociación que cada trabajador asumiría al pertenecer al colectivo de trabajadores). Así, los trabajadores se apropian de una parte de las rentas de producción generada por la compañía (Dickens; 1986 y Fernando; 2010).

Este proceso elevaría los costes de la compañía e introduciría una mayor rigidez salarial que daría lugar a un descenso en la contratación e incidiría de forma directa sobre el nivel de desempleo.

### **b) Teoría de los “insiders-outsiders”**

La teoría “insiders-outsiders” es desarrollada con los trabajos iniciales de Lindbeck & Snower (1989) y Lindbeck (1994) con el fin de proponer un enfoque alternativo que explique el establecimiento, y permanencia en el tiempo, de salarios reales superiores al nivel de equilibrio en combinación con la existencia de trabajadores desempleados (outsiders) que desean trabajar a un salario inferior al de los actualmente ocupados (insiders) (Lindbeck & Snower 2001).

Bajo el enfoque competitivo del mercado laboral, la naturaleza del desempleo es voluntaria, consecuencia de elementos que influyen en la rigidez salarial y evitan que la oferta en el mercado de trabajo se adecúe al nivel de equilibrio, impidiendo el vaciado del mercado (Ruesga et al. 2002).

La teoría “insiders-outsiders” ofrece un planteamiento alternativo al considerar que la naturaleza voluntaria del desempleo, planteada por los modelos competitivos, posee una escasa validez interpretativa para explicar el desequilibrio en el mercado de trabajo. Bajo este enfoque, el paro se produce como resultado de la discriminación que sufren los parados en el mercado laboral, lo que dificulta su posibilidad para acceder a un puesto de trabajo en condiciones similares, principalmente salariales, a las que disfrutaban los trabajadores ocupados (Lindbeck y Snower 1988).

En este sentido, el desempleo poseería un carácter involuntario o ajeno al deseo de los parados (Ferreiro et al. 2004), provocado por la actuación de los trabajadores de dentro de la empresa o “insiders” que determinan niveles salariales superiores a los que se fijarían si el mercado laboral estuviese en el equilibrio. Esta capacidad de determinar salarios por encima del nivel de equilibrio es consecuencia de la dificultad que la propia empresa posee para sustituir a dichos trabajadores en el mercado, lo que confiere un mayor poder de negociación a los “insiders” ante la compañía para alcanzar mayores incrementos salariales (Ruesga, et al. 2002).

La mayor dificultad para sustituir a los trabajadores en el mercado se asocia a costes de rotación laboral existentes en relación a la formación, búsqueda, contratación y/o despido, que reducen el beneficio que supondría para la empresa la contratación de un parado (outsider) con un menor salario (Lindbeck & Snower 2001 y Ferreiro et al. 2004).

Estos costes de rotación introducen una mayor dificultad para la contratación de los “outsiders” o trabajadores no ocupados, suponiendo una barrera a la entrada que introduce elementos de discriminación en el mercado, ya que trabajadores con iguales productividades no poseen las mismas posibilidades de empleo (bajo el supuesto de que la empresa decide el nivel de contratación de forma unilateral).

Esta situación discriminatoria impide alcanzar un nivel de equilibrio acorde con la concepción competitiva del mercado y, por tanto, da lugar al desempleo, en este caso, de carácter involuntario. Así, para que los “outsiders” consigan entrar en la compañía (pasando a la categoría denominada como “entrantes”) deberán aceptar un nivel salarial más bajo en comparación a un empleado en la misma empresa (insider), aun poseyendo ambos similares niveles de productividad laboral (Lindbeck & Snower 2001).

En este sentido las condiciones laborales del “entrante” no son equivalentes inicialmente a las del “insider”, el cual lleva un mayor tiempo en la compañía, lo que afianza el poder de negociación de los “insiders” y potencia la discriminación en el mercado. No obstante, a medida que los trabajadores “entrantes” van consolidando su posición dentro de la empresa irán adquiriendo la condición de “insider” y ganando un mayor poder.

Esta teoría encaja con la actuación del sindicato desde la perspectiva “maximizadora” de su comportamiento (Dunlop 1944). Así, si el sindicato representa a trabajadores con idénticas preferencias cuyo principal objetivo es la maximización de su salario (que permite alcanzar mayores niveles de utilidad a los representados), su actuación se centrará en el objetivo salarial y no en incrementar el nivel de empleo. Esta actuación implicará que ante *shocks* económicos negativos exista una mayor rigidez del salario, potenciada por la

maximización salarial de los afiliados al sindicato (insiders), que dará lugar a un peor ajuste del mercado laboral y mayor nivel de desempleo (Ruesga, et al. 2007).

El vaciado del mercado únicamente sería posible cuando los costes de sustitución entre “insiders”, “entrantes” y “outsiders” fuesen iguales, lo que situaría el nivel salarial a una situación próxima a la del equilibrio clásico en el mercado. En este sentido, a medida que los costes de sustitución entre cada uno de los grupos sea menor, más sensibles serán los salarios a los desequilibrios en el mercado laboral y, por tanto, menor rigidez salarial (Ferreiro et al. 2004).

### **2.3. Modelos teóricos de negociación colectiva**

El interés de la teoría económica en la negociación colectiva, como institución relevante para definir el desarrollo de las relaciones laborales y el equilibrio en el mercado de trabajo, adquiere mayor repercusión durante la primera mitad del s.XX. Fruto de este interés, surgen diferentes enfoques teóricos acerca del comportamiento del sindicato como institución influyente en el mercado laboral, centrados todos ellos en la consideración del sindicato como un agente que controla la oferta laboral (monopolio de oferta) y decide de forma unilateral las condiciones de empleo (Alba Ramírez 1986).

Posteriormente, ya en la década de los ochenta, la teoría económica volvió a centrar sus esfuerzos en mejorar el carácter explicativo de los modelos de negociación colectiva, desde una perspectiva microeconómica (García Laso 1996). El efecto causado por los *shocks* de oferta asociados a las crisis del petróleo que acontecieron en los 70, incrementó el interés por comprender la relación existente entre “las características específicas de los sistemas de negociación colectiva y el desempeño macroeconómico” (Flanagan 1999: 1.150). En este sentido, las limitaciones que introducían los modelos macroeconómicos convencionales (fundamentados en la teoría Keynesiana) para explicar los efectos de la crisis económica acontecida en este periodo, centró los esfuerzos en evaluar el impacto que diferentes estructuras

institucionales provocaban sobre el desempeño económico, devolviendo a primer plano el análisis de la negociación colectiva (Flanagan 1999).

Como parte de este interés renovado surgen los modelos planteados por McDonal y Solow (1981) (*efficient contracts*) y Nickell y Andrews (1983) (*right to manage*) que permiten mejorar el carácter explicativo de los modelos teóricos anteriores, aportando una visión más completa acerca del comportamiento de los agentes en el proceso de negociación y de los resultados que del mismo se derivan.

#### **a) Modelo de “monopolio” sindical**

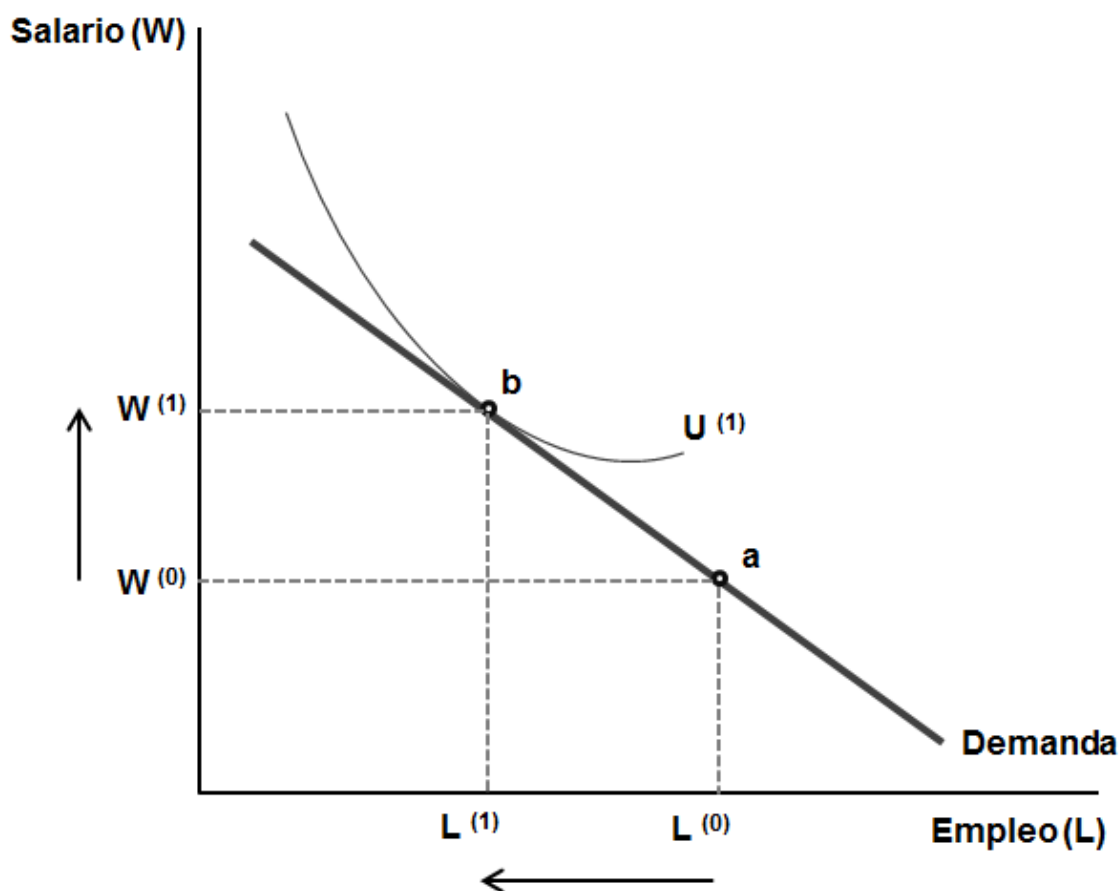
El concepto de monopolio sindical surge con el planteamiento de Dunlop (1944) y la idea acerca del comportamiento maximizador del sindicato en el proceso de negociación. Bajo este enfoque, el sindicato es capaz de agregar las preferencias del conjunto de individuos que representa (bajo el supuesto por el cual éstos comparten las mismas preferencias) en una única función, con el fin de alcanzar niveles mayores de utilidad en el proceso de negociación.

El principal objetivo del sindicato es incrementar el salario de sus representados, que es el principal elemento que centra las preferencias de sus representados en el acuerdo.

El sindicato logra alcanzar sus objetivos mediante el control de la oferta de trabajo, ejerciendo como monopolista en la fijación salarial, restringido a la demanda laboral de la compañía (controlando la empresa el nivel de contratación). En este sentido, ante mayores demandas salariales por parte de la organización sindical, el equilibrio en el mercado laboral se trasladaría a una situación en la cual el nivel de empleo se reduciría, acorde con el encarecimiento de los factores productivos que implicaría un descenso en la demanda de trabajo (Figura 2.1).



**Figura 2.1. Situación de equilibrio en salario y empleo bajo la existencia del Monopolio Sindical**



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 2.1 muestra un proceso en el cual el sindicato, cuya función de utilidad es " $U^{(x)}$ ", decide establecer el nivel salarial en " $W^{(1)}$ ", lo que sitúa el nivel de equilibrio en el mercado en el punto "b". Este nivel de equilibrio determina un nivel salarial superior al que la empresa fijaría en ausencia de la actuación del sindicato en el mercado (punto "a ( $W^{(0)}$ ,  $L^{(0)}$ )"). Esta mayor presión sobre los salarios provoca un descenso del nivel de empleo demandado por la compañía (de " $L^{(0)}$ " a " $L^{(1)}$ "), quien restringe la contratación en función del nivel de demanda acorde al proceso de maximización de los beneficios, lo que a nivel agregado se traduciría en un incremento del desempleo.

Este modelo, plantea diversas asunciones que han sido ampliamente criticadas. Por un lado, la consideración de que el sindicato representa trabajadores que poseen las mismas preferencias, bajo el supuesto de que las

mismas son homogéneas, es poco realista, a pesar de permitir simplificar el análisis teórico. El sindicato puede estar formado por trabajadores que pueden defender distintos intereses, por lo que para cumplirse las condiciones de homogeneidad, bajo el supuesto en el cual el gobierno del sindicato se ejerce de forma democrática, se debe cumplir:

- Que la mayoría de los miembros de la organización decida,
- Que los agentes voten de forma sincera y no muestren sus intenciones antes del proceso de la votación para condicionar al resto de votantes,
- Que las votaciones sean simples y se realicen con respecto a una única cuestión (por ejemplo, salario),
- Que la función de utilidad de cada individuo posea un único máximo con respecto a la variable que se decide,

Solo si estas condiciones son satisfechas, el sindicato defenderá unos intereses acordes con los que posee el *votante mediano* (Cahuc & Zylberberg 2004).

Por otra parte, el sindicato posee unos objetivos propios como institución (enfoque institucionalista) que condicionan su comportamiento en el proceso de negociación y los objetivos que defiende, pudiendo ser éstos diferentes a los de los trabajadores que representa (Ross 1948 y Freeman & Medoff 1979). Asimismo, otra crítica que surge al modelo de monopolio sindical se centra en la suposición por la cual la empresa no actúa en el proceso de determinación de los salarios, es decir, no participa en la negociación sobre los mismos, correspondiendo este rol únicamente al sindicato, algo que no corresponde a la realidad (Layard et al. 1994 y Pérez Ortiz 2004).

#### **b) Modelo *right to manage***

El modelo *right to manage* o de derecho a gestionar fue elaborado por los economistas Nickell y Andrews en 1983 y supone una derivación del modelo de monopolio sindical. En este modelo el sindicato y la organización

empresarial negocian sobre el nivel salarial (a diferencia del modelo anterior donde el salario era determinado exclusivamente por el sindicato al ejercer como monopolistas sobre la oferta laboral), decidiendo posteriormente la empresa ajustar el nivel de empleo en función del salario acordado (de nuevo siendo la contratación controlada por la compañía). El empleo es excluido del proceso de negociación, ya que los autores consideran que las empresas ajustan de forma continua el tamaño de su plantilla sin llevar a cabo ningún tipo de negociación con los sindicatos, por lo que pudiera ser no realista un proceso de negociación simultáneo donde se incluyera la variable empleo.

El modelo *right to manage* fundamenta su base teórica en los modelos de negociación de Nash (1953). En este modelo el sindicato estaría compuesto por  $N$  trabajadores idénticos<sup>23</sup>, teniendo como fin maximizar la utilidad esperada de sus miembros, que queda representada como:

$$U = l \cdot v(w) + (1 - l) \cdot v(\bar{w})$$

$$\text{s.a.: } l = \min\left(1, \frac{L}{N}\right)$$

Donde  $l$  es el cociente formado por los ocupados ( $L$ ) y el total de trabajadores existentes ( $N$ ), es decir, la tasa de ocupación. La utilidad del empleado ( $v(w)$ ) será dependiente de la utilidad que le aporta el salario percibido en la empresa ( $w$ ), mientras que la del trabajador en paro ( $v(\bar{w})$ ) sería igual a la utilidad que le aporta el salario de reserva ( $\bar{w}$ ) (asociado a la prestación por desempleo). Esta forma funcional es similar a la planteada anteriormente por Dunlop (1944), considerando únicamente al salario de sus representados como única variable que centra el objetivo del sindicato en la negociación.

El sindicato negocia con una empresa que posee beneficios positivos como consecuencia de su ventaja competitiva en el mercado respecto a los demás competidores. Esta restricción es fundamental en el desarrollo del proceso de negociación, ya que la ventaja competitiva que posee la empresa

---

<sup>23</sup> Este hecho no corresponde con la realidad, sin embargo, sirve como elemento que da simplicidad al modelo planteado.

permite a ésta la obtención de rentas que posteriormente serán motivo de reparto entre el sindicato y la empresa (Cahuc & Zylberberg 2004).

Al fijarse el salario ( $w$ ) en la negociación, los beneficios de la empresa quedan en función del ingreso total percibido en el desarrollo de la producción ( $R[L^d(w)]$ ) menos los costes en que incurre la empresa en este proceso ( $w \cdot L^d(w)$ ) (suponiendo en este caso que sólo se emplea como factor productivo al trabajo), todo ello es expresado como:

$$\Pi(w) = R[L^d(w)] - w \cdot L^d(w)$$

Al producirse la negociación, tanto la empresa como el sindicato tratan de optimizar de forma simultánea en el acuerdo las ecuaciones  $U(w)$  y  $\Pi(w)$  planteadas con respecto al salario negociado bajo un modelo de equilibrio de Nash (1953), por lo que el proceso se representa como (Cahuc & Zylberberg 2004):

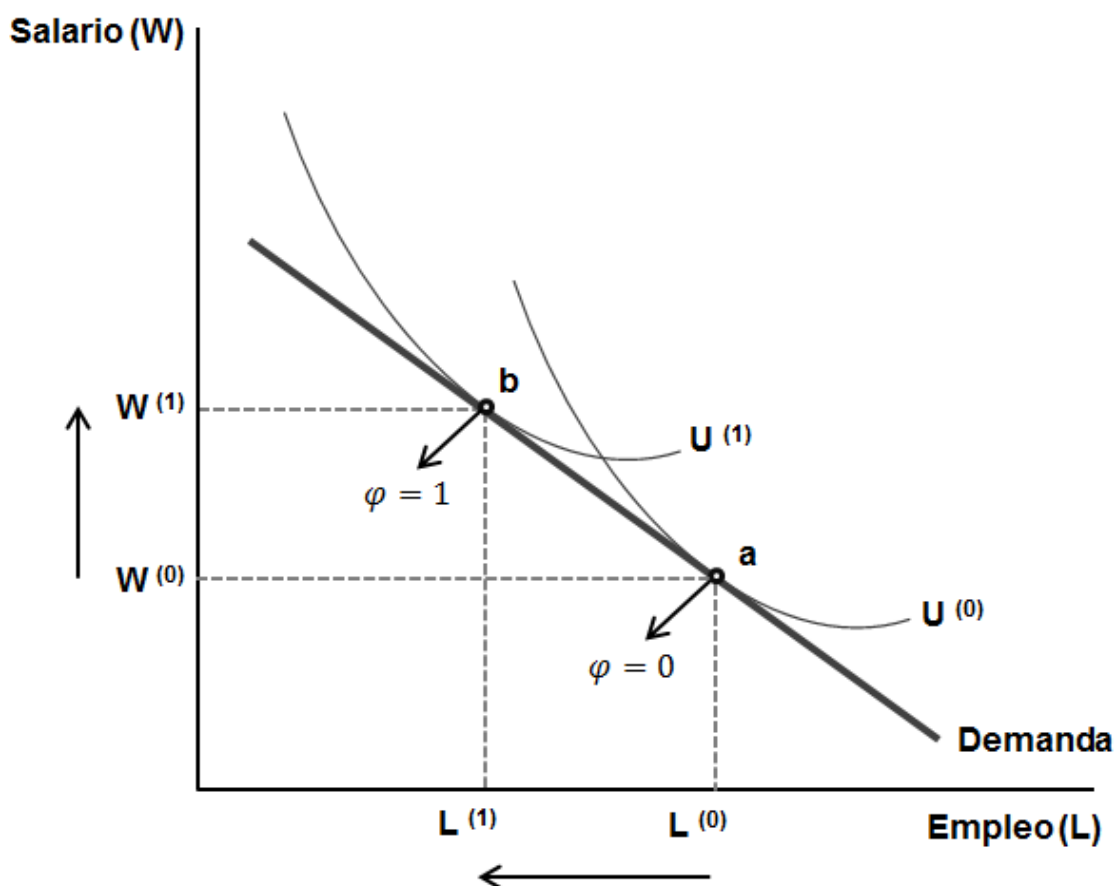
$$\text{Máx } (w): [R[L^d(w)] - w \cdot L^d(w)]^{1-\varphi} \cdot [v(w) - v(\bar{w})]^\varphi \cdot [L(w)^d]^\varphi$$

$$\text{s. a.: } L(w)^d \leq N \text{ y } w \geq \bar{w}$$

$$(1 - \varphi) + \varphi = 0$$

En este proceso, el poder de cada parte ( $\varphi$ ) toma relevancia, ya que determina la capacidad de alcanzar los objetivos perseguidos en el acuerdo. En la ecuación anterior, “ $\varphi$ ” representa el poder del sindicato en la negociación. En caso de que el valor de esta variable sea igual a uno, el sindicato poseerá el mayor poder de negociación en el acuerdo y, por tanto, establecerá las condiciones que desea en el acuerdo acorde con sus objetivos. El resultado determinaría un nivel de equilibrio similar al alcanzado en la situación de monopolio sindical que se situaría en el punto “b ( $W^{(1)}, L^{(1)}$ )”, que daría lugar a un descenso en el nivel de empleo (Figura 2.2).

**Figura 2.2. Situación de equilibrio en salario y empleo bajo el modelo Right to Manage (Nickell & Andrews 1983)**



Fuente: Elaboración propia.

En el caso en el cual el poder de negociación del sindicato sea igual a cero, el equilibrio en el mercado se situará en un punto “a” similar al que se produciría en el supuesto de que el sindicato no actuara en la negociación. Aquellos niveles de equilibrio entre los puntos “a” y “b” corresponden a niveles en los que el poder de negociación sindical y de la organización empresarial se reparten en el acuerdo.

A pesar de que el modelo *right to manage* introduce como novedad la participación de la empresa en la negociación (únicamente del salario), como agente que altera los resultados del acuerdo, existen ciertas críticas sobre su validez, especialmente aquellas asociadas a la idea de que el acuerdo únicamente se establezca sobre el nivel salarial y no afecte a otras variables como, por ejemplo, jornada, formación, etc. Lo que no correspondería con la realidad.

### c) Modelo *efficient contracts*

El modelo *efficient contracts* o de contratos eficientes, elaborado por McDonal y Solow en 1981, propone un proceso de negociación en el que no sólo el acuerdo entre sindicato y empresa se fija sobre la variable salarial, sino que de forma simultánea también se incluye la variable empleo. El modelo se aproxima más al concepto real de negociación, al introducir más variables que pueden ser consideradas en el acuerdo y que alteran los resultados (como, por ejemplo, el seguro de desempleo o la negociación por despido) y, por tanto, el equilibrio en el mercado de trabajo.

La función objetivo en el proceso de negociación, al igual que en el modelo *right to manage*, se expresa bajo un modelo de equilibrio de Nash (1953) con similares ecuaciones para el beneficio de la compañía y la utilidad del sindicato. Así, el proceso de negociación puede representarse como (Cahuc & Zylberberg 2004):

$$\text{Máx}_{w,L}: [R(L) - w \cdot L]^{1-\varphi} \cdot [v(w) - v(\bar{w})]^\varphi \cdot L^\varphi$$

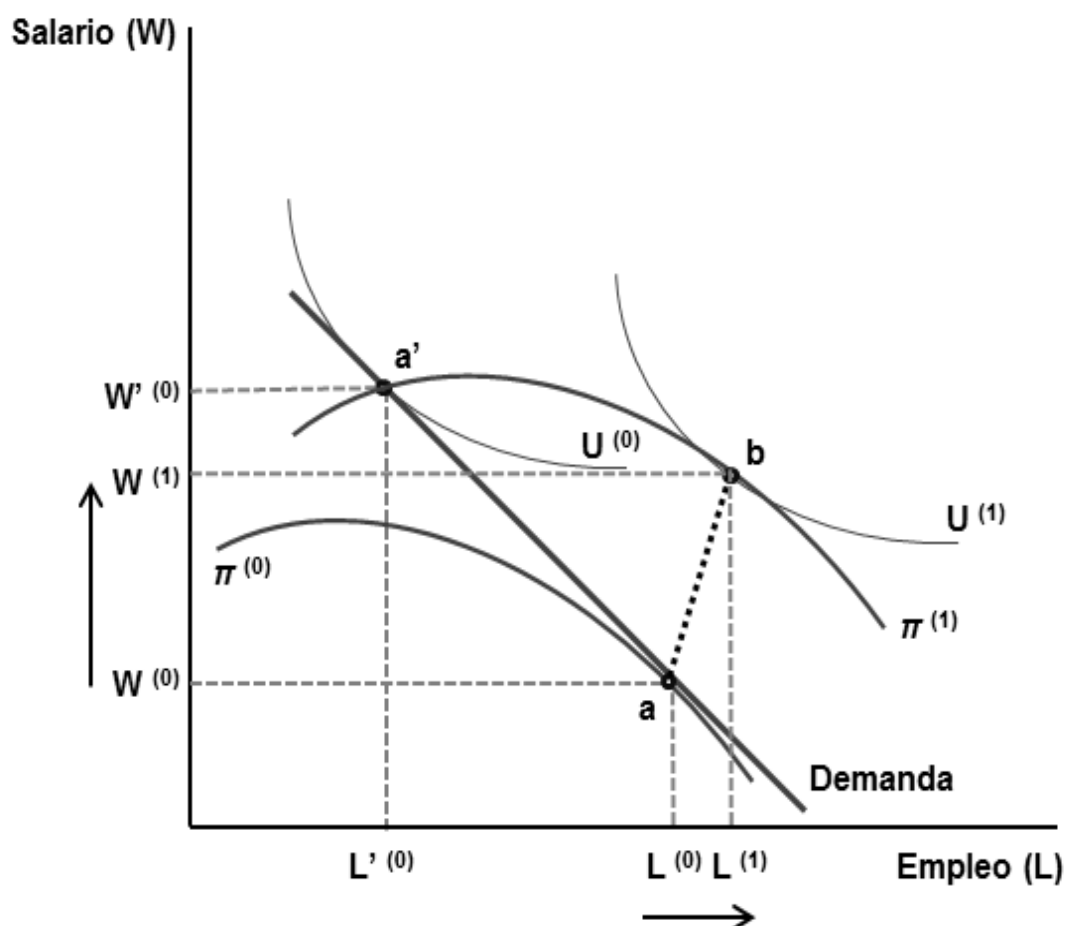
$$s. a.: 0 \leq L \leq N$$

$$w \geq \bar{w}$$

$$(1 - \varphi) + \varphi = 0$$

Este proceso de negociación simultáneo entre salario ( $w$ ) y empleo ( $L$ ), permite alcanzar un punto de equilibrio que se situaría más allá de la curva de demanda, determinado por una curva de contrato donde se maximizan las preferencias de ambas partes (Figura 2.3).

**Figura 2.3. Situación de equilibrio en salario y empleo bajo el modelo Efficient Contracts (McDonnell & Solow 1981)**



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 2.3 se observa un equilibrio en el mercado resultado de la negociación situado en “ $b (W^{(1)}, L^{(1)})$ ”, no restringido a la demanda de empleo de la compañía, en el cual sindicato y empresa logran alcanzar un nivel óptimo en el acuerdo que mejora el nivel de utilidad y beneficios, de cada agente de forma respectiva, y da como resultado un mayor nivel de empleo ( $L^{(1)}$ ) y salario ( $W^{(1)}$ ) en el mercado con respecto al punto inicial “ $a (W^{(0)}, L^{(0)})$ ”.

Este nuevo equilibrio se sitúa en el dominio de la recta “ $a-b$ ”. Esta recta corresponde a la curva de contrato, donde sindicato y empresa alcanzan nuevas combinaciones salario-empleo que permiten que ambos maximicen sus

objetivos en la negociación en función de puntos de encuentro entre las curvas de utilidad y beneficio de ambos agentes.

El punto “a” de nuevo correspondería a un nivel de equilibrio empleo-salario en el cual el sindicato no participaría en la negociación y la empresa maximizaría su beneficio de forma independiente al acuerdo. Cuando el sindicato interviene en la negociación, éste trata de optimizar su utilidad restringido a la demanda de la empresa, situándose el equilibrio del mercado en el punto “a’” ( $W^{(0)}$ ,  $L^{(0)}$ ). Este punto implica un nivel salarial mayor con respecto al punto “a” inicial que, de forma simultánea, deriva en una reducción del nivel de contratación con respecto a este punto (consecuencia del encarecimiento de la mano de obra y la restricción de ajustar el rendimiento del factor trabajo a su coste por parte de la compañía).

Debido a que empresa y sindicato negocian tanto salario como empleo (siendo ambos objeto del acuerdo), el resultado ofrecido por el punto “a” no sería óptimo. Ello es debido a que el sindicato puede alcanzar un nivel de utilidad mayor al obtenido en “a”, que se localizaría en el punto “b”, alcanzando el nivel ofrecido por “ $U^{(1)}$ ”, y que, aunque derivaría en un nivel salarial menor con respecto al equilibrio en “a”, éste punto ofrecería un mejor nivel de empleo y salario que el obtenido en el punto “a”, todo ello permitiendo que la empresa alcanzase el mismo nivel de beneficio que en “a” ( $\pi^{(1)}$ ). De esta forma se alcanza un equilibrio óptimo donde sindicato y empresa maximizan su utilidad y beneficio de forma simultánea, a la vez que mejoran los niveles de contratación y salario, derivando en una situación de equilibrio eficiente (Borjas 2010).

En este proceso, de nuevo, el poder de negociación de cada agente en el acuerdo condicionará el resultado final, pero en este caso, el mayor poder sindical no implica de forma directa una situación en la que el empleo se vea afectado de forma negativa (como sucedía en el modelo de monopolio sindical o el *right to manage*), pues la organización sindical también tiene por objetivo aumentar la ocupación en la negociación (Ruesga et al. 2007).

Algunos autores introducen una cierta crítica a la elaboración de este modelo, al considerar la dificultad de alcanzar un resultado eficiente en la



negociación cuando salario y empleo se negocian de forma simultánea (Maning 1987; Espinosa & Rhee 1989; Strand 1989 y Ruesga et al. 2007). En este sentido, “la cantidad de conocimiento y preparación necesarios (para los agentes que participan en el acuerdo) y la complejidad de la negociación pueden significar un fuerte obstáculo para que se alcance un convenio eficiente” (Ruesga et al. 2007: 41).

## **2.4. Evidencias acerca del efecto de la actuación sindical sobre la economía**

Bajo la consideración de los modelos anteriormente descritos, al producirse la negociación, tanto la empresa como el sindicato tratarán de optimizar sus preferencias, tomando relevancia el poder de negociación que cada parte posee para alcanzar sus objetivos. El poder de negociación de un agente o individuo puede definirse como la capacidad de lograr “que el otro (agente o individuo interviniente en el acuerdo) haga algo que él/ella no haría en ausencia de (algún tipo de) influencia (o presión)” (Greenhalgh et al. 1985: 13). En este sentido, a medida que el poder de negociación del sindicato aumenta, la capacidad de persuasión sobre la otra parte negociadora se incrementa, pudiendo alcanzar los objetivos deseados con mayor facilidad.

Este efecto observado anteriormente por los modelos microeconómicos *efficient contracts* y *right to manage* ha sido ampliamente analizado de forma empírica, teniendo en consideración que las instituciones del mercado laboral y, en concreto, la negociación colectiva y los sindicatos, pueden introducir rigideces en el mercado que impiden su correcto ajuste, elevando los salarios por encima de su nivel de equilibrio<sup>24</sup>. Bajo esta perspectiva, los salarios

---

<sup>24</sup> Goette, et al. (2007) introducen diferencias entre rigidez salarial real y nominal, encontrando evidencias para Italia, Reino Unido y Alemania de que en aquellos países donde se da un menor crecimiento en el nivel de precios la probabilidad de que esta variable sea ignorada en el proceso de negociación salarial es mayor, existiendo una mayor rigidez en términos nominales, y viceversa, en el caso de aquellos países donde la inflación sea mayor, evitando la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. .

presentan una mayor rigidez a la baja que impide que éstos se adapten a los cambios que se suceden en el entorno económico (Clark & Oswald 1993, Gahan 2002 y Goette et al. 2007).

Diferentes estudios, han contrastado el comportamiento en la negociación colectiva por parte de los sindicatos y su preferencia sobre la variable salarial en la negociación, favoreciendo el efecto de la rigidez salarial. Un estudio destacado es el realizado por Clark y Oswald (1993), quienes analizaron de forma empírica los objetivos del sindicato en la negociación colectiva, basando su estudio en la utilización de una encuesta realizada a diferentes líderes sindicales británicos (83 en total) en el año 1988, con el objeto de contrastar las hipótesis teóricas planteadas acerca del comportamiento sindical (bajo el supuesto de un comportamiento monopolista) y sus preferencias en la negociación (principalmente salario o empleo).

Ante la pregunta planteada: *¿Cuál es la preferencia de tu sindicato?*, y las posibles respuestas a elegir para los encuestados: *a) un incremento del empleo del cinco por ciento, manteniendo el resto de variables constantes en la negociación; b) una reducción del esfuerzo laboral (jornada) del cinco por ciento, manteniendo el resto de variables constantes en la negociación; y c) un incremento del salario del cinco por ciento, manteniendo el resto de variables constantes en la negociación*; los resultados obtenidos en la encuesta indicaron que el 58 por ciento de los encuestados mostraba preferencia en priorizar el incremento salarial, eligiendo la respuesta “c”, mientras que tan solo el 22 por ciento lo hacía a favor de incrementar el nivel de empleo (respuesta “a”) (el 20 por ciento restante no mostraba preferencia alguna, no sabiendo qué responder).

Estas evidencias indicaron una mayor preferencia del sindicato en la negociación a favor de la variable salarial (incrementos salariales) frente al empleo (incrementos en el nivel de empleo), confirmando las hipótesis teóricas desarrolladas acerca del comportamiento maximizador de salarios.

Más tarde Gahan (2002), llevó a cabo un estudio que se inspiraba en el planteado por Clark y Oswald (1993), basado en el análisis de una encuesta

realizada a 284 “oficiales sindicales” para los años 1995 y 1997, obteniendo evidencias en la muestra analizada de que los sindicatos poseen una cierta aversión al descenso de los salarios, lo que introduce una mayor rigidez a la baja de los mismos, donde predomina esta variable en la negociación frente a la variable empleo.

Ante la pregunta desarrollada en la encuesta, en la que se plantea *¿Cuál es el máximo incremento salarial que su sindicato estaría dispuesto a aceptar para prevenir un descenso del diez por ciento en el nivel de empleo de la compañía?* (Gahan 2002: 289), cerca del 60 por ciento de los encuestados indicaron que no aceptarían ningún descenso salarial, mientras que el 30 por ciento de los mismos era favorable a aceptar una reducción salarial de entre el 1 y el 6 por ciento, siendo tan sólo un 10 por ciento de los individuos consultados los que estarían dispuestos a aprobar un descenso igual o superior al descenso del empleo planteado.

Según los resultados obtenidos por Gahan, esta preferencia por mantener el nivel salarial del sindicato estaría explicada por la expectativa existente de que la empresa es capaz de llevar a cabo ajustes alternativos que no impliquen una reducción del nivel de empleo como, por ejemplo, incrementar la jornada laboral (manteniendo la productividad laboral) o el nivel de precios, lo que permite mantener la rentabilidad perdida por la compañía ante la elevación de los costes laborales, evidenciando una clara rigidez salarial.

El estudio de Gahan identifica a la variable salario como el objetivo principal de los sindicatos en el proceso negociador, describiendo una cierta estructuración de las preferencias que el sindicato persigue en el acuerdo.

Esta visión acerca de la ordenación de las preferencias fue apoyada con anterioridad por Drakopoulos (1994), quien desarrolla un modelo teórico para determinar el comportamiento del sindicato, destacando que la variable empleo solo es relevante en el acuerdo cuando el objetivo salarial ha sido logrado. Este enfoque muestra un proceso de negociación colectiva desarrollado en dos etapas donde el salario centraría los intereses del sindicato, quedando el empleo en un segundo plano, solo prioritario cuando se alcanza el objetivo

salarial. De esta forma el comportamiento sindical derivado de sus preferencias introduciría una mayor rigidez salarial que podría afectar de forma negativa sobre la ocupación.

Por otra parte, numerosos estudios han analizado la relación existente entre negociación colectiva, poder sindical y determinación salarial, empleo (desempleo), inflación y competitividad (ver Lewis 1963 y 1986; Throop 1968; Brown & Medoff 1978; Medoff 1979; Clark 1980; Freeman 1980; Nickell 1987; Blanchflower & Freeman 1992; Layard et al. 1994; Nickell 1997; Green et al. 1999; Kahn 2000; Vedder & Gallaway 2002; Ngaire 2006; Bowdler & Nunziata 2007; Flaig & Rottmann 2007 y Traxler & Brandl 2010).

#### **a) Evidencias empíricas acerca del efecto de la actuación sindical sobre los salarios**

Con respecto al efecto que el sindicato, a través de la negociación colectiva, posee sobre el salario destacan diferentes estudios. Lewis en 1963 obtiene evidencias para Estados Unidos, a nivel industrial (usando datos para el periodo comprendido entre principio de la década de 1920 y finales de la década de 1950), del impacto positivo que ejercen los sindicatos sobre el nivel salarial de sus representados, estimando un efecto positivo entre afiliación y poder de negociación de los trabajadores. Este mismo autor, en 1986, realiza una exhaustiva revisión de 143 estudios sobre diferentes países, entre los años 1967 y 1979, alcanzando una conclusión similar. En este sentido, el promedio de los estudios analizados indica un efecto positivo de la afiliación sindical sobre el salario que sería aproximadamente del 15 por ciento, con respecto a los empleados no afiliados, indicando un mayor poder de negociación de los trabajadores sindicados en la capacidad de incrementar su nivel de remuneración al negociar frente a la empresa (Lewis 1986).

Otros estudios encuentran evidencias similares a las obtenidas por Lewis (1963 y 1986). Así, puede destacarse el trabajo de Blanchflower y Freeman (1992), que en un análisis elaborado para diferentes países entre los años 1985 y 1987 obtienen evidencias de una diferencia salarial positiva entre asalariados afiliados y no afiliados a un sindicato de aproximadamente el 20 por ciento en USA, 10 por ciento en UK y de entre el 4 y el 8 por ciento en

Australia, Austria, Alemania y Suiza, indicando de nuevo una mayor capacidad de extracción de rentas de los trabajadores que se organizan de forma colectiva en torno a una organización sindical. Estas evidencias positivas entre sindicalización y salario son también alcanzadas posteriormente en el estudio de Booth (1995), que para Reino Unido estima una diferencia de la remuneración salarial de aproximadamente el 8 por ciento entre los trabajadores sindicados y no sindicados.

Otro tipo de estudios, también en relación con la determinación salarial, centran su interés en el papel que posee la actividad sindical para potenciar la armonización o igualación de los salarios en los sectores de la economía en los que actúa, reduciendo la desigualdad de ingreso entre los trabajadores. En este aspecto destaca el trabajo pionero de Freeman en 1980, quien evalúa de forma cuantitativa la dispersión salarial existente entre los trabajadores sindicados y no sindicados de cuello azul de diferentes compañías y la diferenciación a nivel salarial entre los asalariados de cuello azul y cuello blanco para los Estados Unidos (utilizando las encuestas *Current Population Survey* para mayo de 1973, 1974 y 1975 y la *Expenditures for Employee Compensation* para el periodo comprendido entre 1967 y 1972).

Los resultados alcanzados en su análisis destacan que los sindicatos favorecen la concentración salarial entre empresas de un mismo sector y, dentro de la misma compañía, entre diferentes trabajadores, reduciendo las diferencias observadas para los asalariados de cuello azul y cuello blanco<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Akerlof y Yellen (1988) y Levine (1991) argumentan de forma teórica que una política de concentración salarial a nivel empresarial puede aportar efectos favorables sobre el nivel de producción y la productividad laboral de la compañía. Ello se debe a que si el objetivo de los trabajadores es obtener un “sistema retributivo justo” (fair wage system), el cumplimiento de este objetivo da lugar a que se produzca un entorno laboral que favorezca la implicación del trabajador con la empresa y que, por tanto, el esfuerzo de cada trabajador se incremente, aumentando su productividad (Akerlof & Yellen 1988 y Levine 1991). En este sentido, el efecto que la actividad sindical ejerce sobre la compresión salarial podría aumentar el nivel de producción y productividad de la empresa y, de forma agregada, de la economía en su conjunto.

Evidencias similares son obtenidas por Kahn (2000), quien utilizando datos para 15 países de la OCDE en el periodo comprendido entre 1985 y 1994, demuestra que altos niveles de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva potencian la concentración salarial, independientemente del nivel de formación de los individuos, favoreciendo a los trabajadores de nivel medio y bajo de cualificación, quienes aproximan su salario a los de un mayor nivel de cualificación. Esta potenciación de la concentración salarial que ejerce el sindicato puede favorecer la distribución del ingreso y reducir la desigualdad, siendo positivo para la economía al potenciar la renta familiar y, por tanto, el nivel de consumo (Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2009).

Acorde con los resultados destacados, Layard et al. (1994) identifican que la capacidad del sindicato para obtener mayores incrementos salariales depende positivamente de:

- el poder del sindicato en el proceso de negociación, estrechamente relacionado con su capacidad de acción colectiva (Dickens 1986)
- la menor competencia en el mercado de productos, que permite extraer mayores rentas al sindicato, pudiendo la empresa trasladar estos incrementos al nivel de precios sin afectar éste hecho a la demanda del bien o servicio producido,
- la mayor intensidad del factor trabajo con respecto al capital en el desarrollo del proceso productivo en la compañía, derivando en una menor capacidad de sustitución de factor trabajo.

#### **b) Evidencias empíricas acerca del efecto de la actuación sindical sobre la inflación**

La capacidad del sindicato de incidir sobre una mayor retribución salarial para sus representados puede afectar de forma directa sobre los costes de la compañía y, a su vez, de forma agregada, sobre el nivel de inflación. Ello es debido a que el mayor poder del sindicato en la extracción de rentas puede hacer que el incremento salarial (o nivel salarial) alcanzado se sitúe por encima del nivel de productividad laboral, siendo mayor el coste del factor trabajo que su rendimiento. En este sentido, destaca el trabajo elaborado por Bowdler y

Nunziata (2007), quienes desarrollan un análisis econométrico para 20 países de la OCDE (para el periodo entre 1960 y 1995), siguiendo la técnica de datos de panel, con el objetivo de analizar la relación existente entre la tasa de afiliación sindical (como *proxy* del poder e influencia del sindicato) e inflación, para así poder contrastar la hipotética relación positiva neoclásica entre ambas variables (a través del teórico comportamiento del sindicato como monopolista en la oferta laboral –Dunlop (1944)-). En este estudio, los autores obtienen evidencias significativas acerca de la relación positiva entre la mayor densidad sindical y el nivel de precios, destacando que el mayor poder del sindicato a través de la afiliación puede hacer que éste actúe de forma monopolista (ejerciendo un mayor control sobre la oferta laboral) frente al empresario en el desarrollo del acuerdo, alcanzando mayores salarios que derivarían a nivel agregado en un aumento del nivel de precios y pérdida de competitividad de las empresas, que impulsaría asimismo el desempleo. Este resultado obtenido para diferentes países confirma los alcanzados con anterioridad en estudios aplicados a nivel nacional (Throop (1968) para los Estados Unidos, Nickell (1987) para Reino Unido o McDonald y Lye (2006) para Australia).

### **c) Evidencias empíricas acerca del efecto de la actuación sindical sobre el desempleo**

Este efecto directo entre mayor poder de negociación sindical, rigidez o incremento salarial que, en ausencia de un aumento equivalente de la productividad, deriva en el aumento de costes laborales e inflación, pérdida de competitividad y menor nivel de contratación, ha sido ampliamente estudiado por la literatura económica. Medoff en 1979 realiza un estudio para diferentes compañías pertenecientes al sector manufacturero norteamericano en el periodo comprendido entre 1965 y 1969. El fin del estudio es determinar el efecto que ejerce la sindicalización sobre la destrucción de empleo (despido) en cada empresa. Las evidencias alcanzadas indican que existe una mayor propensión al despido en la compañía sindicada que en la no sindicada (la tasa estimada promedio mensual de despido para los establecimientos no sindicalizados es del 0,005 por ciento; mientras que para los establecimientos sindicalizados es del 0,023 por ciento). Ello es debido a que los sindicatos

ejercen una mayor presión sobre los salarios reales, aumentando la rigidez salarial y, por tanto, dando lugar a que la compañía deba ajustar sus costes, para mantener su competitividad, en función del nivel de contratación y no al precio del factor trabajo.

En otro estudio similar, Vedder y Gallaway (2002), realizan un análisis empírico para contrastar el efecto existente entre el grado de sindicalización y el nivel de desempleo, para los diferentes estados de USA en el periodo correspondiente entre 1964 y 1999. Ambos autores encuentran un efecto estadísticamente significativo y positivo para el nivel de sindicalización y el nivel de desempleo (número de parados) del 0,7 por ciento, indicando que por cada aumento del 1 por ciento en la tasa de sindicalización de cada estado norteamericano el desempleo experimentaba un aumento del 0,7 por ciento. Esta relación positiva se encuentra asociada al efecto que ejerce el sindicato para presionar sobre los salarios y su efecto sobre la demanda laboral, derivando en una menor tasa de creación de empleo (o mayor tasa de destrucción del mismo) y, por tanto, un aumento del desempleo en comparación al resto de estados con menor nivel de sindicalización.

Otro tipo de estudios que tratan de argumentar la relación existente entre la actuación sindical y el aumento del desempleo se centran en cómo la estructura de la negociación afecta sobre las decisiones y objetivos del sindicato en el acuerdo. En este sentido, no solo la existencia del sindicato *per se* puede derivar de forma directa en un aumento sobre el nivel de desempleo, sino que la forma en que se coordina con su contraparte en la negociación (el empresario) es fundamental para determinar esta relación. Así destaca el trabajo de Nickell (1997), quien mediante un análisis empírico, compara las instituciones del mercado de trabajo (utilizando para ello la negociación colectiva –expresada a través del grado de coordinación-, duración de la prestación por desempleo, gasto en políticas activas (en % PIB) y la tasa de afiliación sindical) de 20 países de la OCDE, en dos periodos diferentes: 1983 – 1988 y 1989 – 1994, con el fin de ver cómo éstas afectan sobre el nivel de desempleo. Los resultados alcanzados indican que el mayor grado de coordinación en la negociación colectiva, con respecto a la fijación de las



condiciones salariales, posee un efecto negativo y significativo sobre el desempleo (tanto a nivel total, como sobre el desempleo a largo y corto plazo), mayor que el efecto positivo obtenido por la tasa de sindicalización.

Similares resultados obtienen Flaig y Rottmann (2007), quienes realizan un estudio para 17 países de la OCDE en el periodo comprendido entre 1970 y 2002, con el fin de analizar cómo afectan las instituciones laborales (protección al empleo, impuestos laborales –contribuciones sociales-, densidad sindical y el grado de coordinación de las negociaciones salariales) sobre la tasa de crecimiento de la demanda laboral (total de horas trabajadas) en el sector privado. Los resultados indican un efecto positivo y significativo entre el grado de coordinación salarial (en la negociación colectiva) y el número de horas trabajadas, superior al efecto negativo y significativo que posee la tasa de afiliación sindical con respecto a esta última variable. Esta relación confirma la existencia de un efecto positivo entre coordinación salarial y creación de empleo (y, con ello, menor nivel de paro).

#### **d) Evidencias empíricas acerca del efecto de la actuación sindical sobre la productividad**

Otros estudios centran su análisis en medir el efecto que los sindicatos ejercen sobre la productividad laboral. Brown y Medoff (1978) desarrollan un estudio para empresas pertenecientes al sector manufacturero americano (para el año 1972), en el cual estiman una función de producción Cobb-Douglas modificada donde es incluida la tasa de sindicalización. Al estimar dicha función los autores obtienen evidencias de una relación positiva entre afiliación sindical y productividad laboral, aumentando la actuación del sindicato entre un 20/25 por ciento la producción por empleado. A pesar de no justificar empíricamente la razón de porqué esta evidencia obtenida, los autores argumentan que ello puede deberse a que los sindicatos favorecen una mejor gestión, incrementan la moral de los trabajadores y potencian la comunicación en la empresa en la que actúan, mejorando la capacidad competitiva del factor trabajo. Clark (1980) obtiene evidencias similares a las del estudio elaborado por Brown y Medoff, de nuevo estimando una función Cobb-Douglas de producción, esta vez aplicada para el sector cementero norteamericano (con un total de 104 empresas) en el

periodo comprendido entre 1953 y 1976. Los resultados indican que la sindicalización mejora entre un 6/8 por ciento la producción por empleado.

En otro estudio, Green et al. (1999) analizan la relación entre sindicalización y desarrollo de la formación continua en el centro de trabajo (principal medio para mejorar la capacitación de los empleados y, por tanto, su productividad), para 2.061 compañías británicas con 25 o más trabajadores en los años 1991 y 1993. Los resultados indican que el impacto de la sindicalización en media es positivo sobre el tiempo de formación, aumentando 0,17 horas a la semana el tiempo de formación de los trabajadores manuales y 0,34 horas a la semana el de los no manuales. En este sentido, los autores concluyen que: “los sindicatos podrían tener una importante influencia potencial sobre la extensión del capital humano en la economía Británica” (p. 192), favoreciendo así la productividad laboral.

Por otro lado, otros estudios elaborados obtienen evidencias diferentes del efecto entre sindicalización y productividad laboral. Machin (1990) analiza el efecto de la sindicalización (expresada mediante un índice que combina en una ecuación lineal –de forma ponderada- la densidad sindical, la existencia de varios sindicatos en representación de los trabajadores, número de acuerdos que afectan a los trabajadores sindicados y número de representantes sindicales en la empresa) sobre la productividad laboral en 52 empresas de ingeniería británica para el periodo comprendido entre 1978 y 1982. Machin de nuevo estima una función de producción de tipo Cobb Douglas, no obteniendo evidencias significativas acerca del efecto medio del nivel de sindicalización sobre la productividad laboral. Sin embargo, cuando en el análisis se discrimina por tamaño de la empresa, se observa que la relación entre el grado de sindicalización y la productividad laboral tiende a ser negativa (siendo este efecto mayor en las compañías con más de mil asalariados).

En otro estudio elaborado por Hirsch (1991), quien emplea datos de más de 600 empresas pertenecientes al sector manufacturero norteamericanas, entre los años 1968 y 1980, obtiene una fuerte relación negativa entre la cobertura sindical y productividad cuando aplica un análisis econométrico a

nivel de empresa, sin discriminar por subsector manufacturero al que pertenece la misma.

Sin embargo, al realizar un segundo análisis incluyendo variables de control que diferencian a cada empresa en función del subsector manufacturero, la relación entre sindicalización y productividad se reduce, obteniendo un efecto no significativo. Hirsch concluye que sus resultados no proporcionan ninguna evidencia de un efecto positivo de los sindicatos sobre la productividad, a pesar de que las evidencias alcanzadas en su análisis tampoco dan pie a interpretar que la relación entre ambos sea de tipo negativo.

Por otra parte, en relación a la creciente importancia en las ganancias de competitividad de la economía, el efecto provocado por la globalización y el aumento de la competencia internacional han hecho que los precios internacionales hayan tendido a converger, generando una mayor presión sobre las economías con el fin de evitar tensiones inflacionistas que deterioren su capacidad competitiva. En este sentido, los sectores que son claves en liderar el proceso de fijación de los salarios, así como, (de nuevo) la estructura de la negociación colectiva a nivel nacional –a través del grado de coordinación-, se convierten en un factor clave para poder determinar el efecto de la negociación sobre la capacidad competitiva de la economía, no solo centrándose este proceso en la actuación del sindicato.

Así, acorde a las evidencias empíricas obtenidas por (para 18 países de la OCDE durante el periodo comprendido entre 1985 a 2002), bajo el supuesto por el cual la economía se compone de dos sectores, donde el primero queda expuesto directamente a la competencia internacional, orientándose su actividad principal hacia la exportación (teniendo como ejemplo al sector manufacturero), mientras que el segundo no posee dicha presión competitiva (siendo ejemplo de este segundo caso el sector público), el liderazgo de uno u otro sector sobre la fijación de precios en la economía puede tener efectos diferentes sobre el nivel de inflación y, por tanto, la capacidad competitiva de la misma.

De esta forma, cuando el sector que mayor presión tiene hacia la competencia internacional, y, por tanto, hacia la moderación de precios (manufacturas), lidera el proceso de fijación salarial en la negociación colectiva y el grado de coordinación entre sectores es mayor, siguiendo las condiciones salariales fijadas por el líder mediante un modelo de coordinación denominado por Traxler et al. (2001) como negociación patrón (o pattern-bargaining, en su traducción anglosajona), el nivel de precios de la economía se mantendrá en niveles competitivos y, con ello, su capacidad competitiva. En este sentido, el interés del sindicato en el sector competitivo se centra en mantener un nivel de precios competitivo que permite evitar el riesgo de pérdida de mercado por parte del sector al que representa y, con ello, afectar negativamente al nivel de empleo de sus representados.

En caso contrario, cuando el sector no expuesto a la competencia internacional lidera el proceso de coordinación según el modelo patrón de negociación, o la coordinación en la negociación colectiva es inexistente o se produce mediante un modelo en el cual las grandes confederaciones sindicales y empresariales fijan un acuerdo común para todos los sectores, los resultados en términos de contención salarial son menores, impulsando el nivel de precios general de la economía y, con ello, lastrando su capacidad competitiva<sup>26</sup>. En este sentido, si el sector no expuesto a la competencia lidera la fijación salarial en la negociación y fija salarios mayores que los del sector expuesto a la competencia internacional, éste ejercerá una mayor presión en el mercado laboral al atraer a un mayor número de trabajadores, rivalizando con el sector exportador por la mano de obra. Para atraer a la mano de obra más capacitada, el sector exportador deberá aumentar el nivel salarial, lo que derivará en un incremento en los costes laborales (suponiendo que el nivel de

---

<sup>26</sup> La presión de los sindicatos para adoptar políticas salariales “solidarias” entre sectores, orientadas a la homogeneización del nivel salarial sin tomar en cuenta los diferenciales de productividad existentes en cada sector, pueden conducir al deterioro de la capacidad competitiva de la economía, dando lugar a presiones inflacionistas que deriven en una pérdida de capacidad competitiva de la economía (Traxler & Brandl 2010).

empleo se mantiene constante y que la mano de obra no es fácilmente sustituible por capital) y, por tanto, una pérdida de competitividad.

Como consecuencia, “existe un interés vital del sector exportador para contener las externalidades negativas asociadas al pago de salarios por medio de moderar las demandas salariales a través de toda la economía: como la moderación salarial en el sector exportador no puede garantizar (por sí solo) su competitividad (dependiendo de la fijación salarial del resto de sectores no exportadores), dicho sector (exportador) se muestra ansioso por moderar la demanda salarial del sector no exportador” (Traxler & Brandl 2010: 96).

### **e) Conclusiones destacadas**

Las evidencias obtenidas por los diferentes estudios analizados indican un papel diverso del sindicato sobre la fijación salarial, el nivel de contratación, la inflación y competitividad, mostrando aspectos tanto positivos como negativos de su actuación a través de la negociación colectiva (ver Tabla 2.1). De forma añadida, estos estudios hacen hincapié en cómo el contexto negociador, con especial atención a su estructura y, en particular, al grado de coordinación, puede determinar el comportamiento del sindicato e incidir sobre el equilibrio económico, mostrando que la institución sindical está condicionada por el marco en el que desempeña su labor de representación de los trabajadores.

**Tabla 2.1. Evidencias empíricas del efecto del sindicato sobre diferentes aspectos de la economía y del mercado laboral**

Estudio	Medida de poder sindical	País y periodo de análisis	Resultados
Lewis (1963)	Tasa de afiliación sindical a nivel industrial	USA. Desde finales de 1920 hasta inicios de la década de 1950.	Efecto positivo entre tasa de afiliación e ingreso salarial de los representantes de cada sindicato.
Lewis (1986)	Tasa de afiliación sindical.	Revisión de 143 estudios sobre diferentes países, entre los años 1967 y 1979	Las conclusiones alcanzadas indican un efecto positivo de la afiliación sindical sobre el salario.
Blanchflower & Freeman (1992)	Tasa de afiliación sindical.	Análisis elaborado para diferentes países (UK, USA, Australia, Alemania y Suiza) entre los años 1985 y 1987.	Las conclusiones alcanzadas indican una diferencia positiva en el salario de los trabajadores afiliados a un sindicato con respecto a los que no están afiliados.
Booth (1995)	Tasa de afiliación sindical.	UK. Década de los 80.	Estima una diferencia positiva en el salario de los trabajadores afiliados y no afiliados a un sindicato.
Freeman (1980)	Tasa de afiliación sindical.	USA. 1967, 1972, 1973, 1974 y 1975.	Los sindicatos favorecen la concentración salarial entre empresas de un mismo sector y, dentro de la misma compañía, entre diferentes trabajadores, con distintos niveles de cualificación.
Kahn (2000)	Tasa de afiliación sindical y tasa de cobertura	15 países de la OCDE. Periodo comprendido	Altos niveles de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva potencian la concentración

Estudio	Medida de poder sindical	País y periodo de análisis	Resultados
	sindical.	entre 1985 y 1995.	salarial, independientemente del nivel de formación de los individuos.
Bowdler & Nunziata (2007)	Tasa de afiliación sindical.	20 países de la OCDE. Periodo entre 1961 y 1995.	Los autores obtienen evidencias significativas acerca de la relación positiva entre la mayor densidad sindical (mayor poder del sindicato) y el nivel de precios.
Throop (1968)	Tasa de afiliación sindical.	USA. Años 1950 y 1960.	El autor obtiene evidencias significativas acerca de la relación positiva entre la mayor tasa de afiliación sindical y el nivel de precios a nivel sectorial, que reduce la capacidad competitiva de las compañías e incrementa el nivel de desempleo.
Nickell (1987)	Poder sindical definido como: Logaritmo del salario de los trabajadores sindicados dividido entre el logaritmo del salario de los trabajadores no sindicados.	UK. Periodo entre los años 1953 y 1986.	El poder sindical afecta de forma positiva sobre el salario real, impulsando los costes laborales y afectando de forma negativa, en el largo plazo, sobre los niveles de inflación.
McDonald & Lye (2006)	Tasa de afiliación sindical y grado de centralización de las negociaciones salariales.	Australia. Periodo comprendido entre 1965 y 2003.	La tasa de afiliación posee un impacto positivo y significativo sobre el nivel de precios. Mientras que negociaciones desarrolladas en ámbitos descentralizados poseen

Estudio	Medida de poder sindical	País y periodo de análisis	Resultados
			un mejor comportamiento respecto al IPC.
Medoff (1979)	Tasa de afiliación sindical.	USA (muestra de empresas del sector manufacturero). Datos para años 1965 y 1969.	Las evidencias alcanzadas indican que existe una mayor propensión al despido en la compañía sindicada que en la no sindicada.
Vedder & Gallaway (2002)	Tasa de afiliación sindical.	Diferentes estados de USA. Periodo correspondiente entre los años 1964 y 1999	Ambos autores obtienen evidencias de un efecto estadísticamente significativo y positivo para el nivel de sindicalización y el nivel de desempleo (número de parados) de cada estado.
Nickell (1997)	Tasa de afiliación sindical y grado de coordinación en la determinación salarial durante la negociación colectiva.	20 países de la OCDE. Considerando dos periodos diferentes: 1983 – 1988 y 1989 – 1994.	Los resultados alcanzados indican que el mayor grado de coordinación en la negociación colectiva, posee un efecto negativo y significativo sobre el desempleo (tanto a nivel total, como sobre el desempleo a largo y corto plazo), mayor que el efecto positivo obtenido por la tasa de sindicalización.
Flaig & Rottmann (2007)	Tasa de afiliación sindical y grado de coordinación en la determinación salarial durante la negociación colectiva.	17 países de la OCDE. Periodo comprendido entre 1970 y 2002.	Obtienen evidencias de un efecto positivo y significativo entre el grado de coordinación salarial (en la negociación colectiva) y el número de horas trabajadas. Siendo éste superior al efecto negativo y significativo que posee



Estudio	Medida de poder sindical	País y periodo de análisis	Resultados
			la tasa de afiliación sindical con respecto a esta última variable (número de horas trabajadas).
Brown & Medoff (1978)	Tasa de afiliación sindical.	USA (analizando una muestra con empresas del sector manufacturero). Año 1972.	Obtienen evidencias significativas acerca de la relación positiva entre afiliación sindical y productividad laboral.
Clark (1980)	Tasa de afiliación sindical.	USA (analizando una muestra con empresas del sector cementero). Periodo comprendido entre 1953 y 1976.	Obtienen evidencias significativas acerca de la relación positiva entre afiliación sindical y productividad laboral.
Green et al. (1999)	Tasa de afiliación sindical.	UK (muestra para compañías británicas con 25 o más trabajadores). Años 1991 y 1993.	Los resultados indican que el impacto de la sindicalización es positivo sobre el tiempo de formación (y, con ello, de forma indirecta sobre la productividad laboral)
Machin (1990)	Grado de sindicalización medido a través de un índice compuesto por las siguientes variables: tasa de afiliación sindical, número de sindicatos que participan en la negociación (multi-sindicalismo, número de acuerdos que afectan a los trabajadores sindicados en la empresa y número de	UK (empresas de ingeniería). Periodo comprendido entre los años 1978 y 1982.	Relación negativa y significativa entre el grado de sindicalización y productividad laboral, destacando esta relación únicamente al aplicar una discriminación en el análisis por tamaño de empresa (siendo el efecto mayor en las empresas de más de mil asalariados).

Estudio	Medida de poder sindical	País y periodo de análisis	Resultados
	representantes sindicales en la empresa.		
Hirsch (1991)	Tasa de cobertura para el correspondiente subsector manufacturero.	USA (sector manufacturero). Periodo comprendido entre 1968 y 1980.	El autor no obtiene evidencias del efecto de los sindicatos sobre la productividad
Traxler & Brandl (2010)	Grado de coordinación salarial entre sectores transables (expuestos a la competencia internacional) y no transables.	18 países de la OCDE. Periodo comprendido entre 1985 y 2002.	Ambos autores obtienen evidencias positivas y significativas entre un superávit comercial (mayor saldo positivo de la balanza por cuenta corriente) y un modelo de negociación coordinado entre sectores transables y no transables, en caso de liderar el proceso de coordinación el sector que tiene un mayor grado de exposición a la competencia internacional.

Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, a pesar de que los efectos directos del sindicato sobre la determinación del equilibrio en el mercado de trabajo y su extensión a la economía real pueden ser divergentes, sí queda de manifiesto en todos los análisis planteados que el sindicato como agente es fundamental en el entendimiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales y su dinámica.

## **2.5. Conclusiones**

El conocimiento de la negociación colectiva y, en especial, de los agentes que intervienen en este proceso, es esencial para entender diferentes

aspectos que inciden sobre el equilibrio del mercado de trabajo, al quedar determinados en el acuerdo el nivel salarial, horas de trabajo, productividad laboral, tipos de jornada, condiciones de flexibilidad interna y externa, etc. de los trabajadores afectados. Este hecho ha atraído el interés histórico de la teoría económica sobre la negociación colectiva y, sobretudo, sobre el sindicato, analizando los objetivos e intereses que determinan su comportamiento e inciden de forma directa sobre el resultado de la negociación.

Inicialmente el estudio del sindicato desde un enfoque económico ha requerido de suponer que este agente actúa de forma racional, al igual que lo hacen los consumidores o su contraparte en la negociación: la empresa, con el fin de “maximizar” una función de utilidad en la que quedan reflejadas sus preferencias en la negociación colectiva. En este sentido, la determinación de las preferencias se convierte en un elemento clave, habiendo sido objeto de debate desde mediados de s.XX.

Por un lado, el enfoque puramente teórico remarca el objetivo del sindicato de encarnar los intereses estrictamente de sus representados mediante la agregación colectiva de sus intereses, por lo que sus preferencias quedan en función de las preferencias de sus afiliados. De esta forma, el sindicato reflejaría los intereses del “votante mediano” en el proceso de negociación. Así, si los individuos tratan de maximizar su nivel de utilidad y ésta se encuentra condicionada por la renta que perciben, el sindicato tratará de incrementar en el acuerdo la masa salarial percibida por los trabajadores a los que representa.

Sin embargo, desde un enfoque institucional, donde se resalta el papel político del sindicato, la representación de las preferencias de los afiliados en el proceso de negociación y, en especial, las del “votante mediano”, poseen una mayor complejidad. La forma en la que se estructura la organización, los individuos (líderes) que toman las decisiones en ésta, así como la forma de representación de las preferencias e intereses de los afiliados, introducen una mayor complejidad para determinar los objetivos y comportamiento del sindicato en el acuerdo frente a la organización empresarial. Asimismo, el

sindicato, como institución política, no sólo representa los intereses de sus afiliados en la negociación, sino también los suyos propios como institución (no sólo estando la negociación orientada a la maximización del salario de los trabajadores), tratando de incrementar su poder como organización política y, así, condicionando los resultados del acuerdo.

En este sentido, el estudio del sindicato de forma combinada, tanto desde la perspectiva económica, como política, permite mejorar la comprensión de su comportamiento en el proceso de negociación colectiva y sus efectos sobre las relaciones laborales, aproximando el análisis a la realidad de lo que acontece en el proceso de negociación colectiva.

Por otra parte, como cualquier proceso de acuerdo entre dos partes, el poder de negociación (o capacidad de persuasión) de cada agente es fundamental para tratar de alcanzar sus objetivos en el mismo. Así, cuánto mayor o menor sea el poder de negociación del sindicato en el proceso de negociación, la influencia directa (salario y empleo) e indirecta (inflación, eficiencia económica, nivel de precios, productividad, etc.) sobre el equilibrio en el mercado laboral y, de forma extendida, sobre el equilibrio macroeconómico, será mayor o menor. A este respecto, cabe señalar que los diferentes estudios empíricos desarrollados no aportan una clara visión acerca del efecto positivo o negativo de la actuación sindical en la negociación colectiva, existiendo evidencias que demuestran ambos puntos de vista. No obstante, el resultado más destacado de todos estos análisis es la importancia que el sindicato como agente posee y la necesidad de su estudio para una mejor comprensión de las relaciones laborales.

Por último, cabe destacar que el sindicato como agente no queda exento del contexto en el que enmarca su actuación, la negociación colectiva. Por ello, los diferentes aspectos que condicionan la estructura de la negociación (coordinación, centralización, etc.) también incidirán en el comportamiento sindical y alterarán el equilibrio alcanzado en el acuerdo, afectando al equilibrio económico.

### **3. COMPETENCIA SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

---

El presente capítulo tiene por objetivo realizar un estudio detallado acerca del planteamiento teórico en el que se sustenta el trabajo expuesto, con el fin de profundizar en el estudio de la rivalidad entre sindicatos y cómo este proceso afecta sobre el desarrollo de la negociación, principalmente sobre el poder de negociación de la representación laboral frente a la empresa y, debido a ello, sobre los resultados pactados en convenio. Lo desarrollado en este capítulo fijará el análisis teórico previo que sustentará el análisis empírico del presente estudio.

El capítulo se compone de cuatro apartados diferentes. En el primero se analiza de forma teórica los incentivos y motivaciones que el sindicato (como organización cuyos intereses se diferencian de los intereses de sus representados en la negociación) posee para competir con las organizaciones rivales en el desarrollo del acuerdo. El siguiente punto analiza las evidencias empíricas obtenidas por diferentes estudios acerca del efecto de la rivalidad sindical en el desempeño de la negociación, tomando en consideración tres aspectos diferentes que determinan el desarrollo de las relaciones laborales: conflictividad, determinación salarial y productividad.

El tercer epígrafe profundiza en los objetivos que los sindicatos españoles poseen en la negociación y cómo éstos afectan a su comportamiento, potenciando el desarrollo de la rivalidad sindical, y los resultados alcanzados en la negociación colectiva. Mientras que el cuarto, y último, presenta las conclusiones alcanzadas.

#### **3.1. Enfoques teóricos para el análisis de la competencia sindical**

El sindicato, como participante en la negociación colectiva frente a la organización empresarial, persigue unos objetivos que se materializan en los resultados alcanzados en el acuerdo pactado. A pesar de que la definición de estos objetivos ha sido foco de controversia y debate a lo largo del s.XX entre

la ortodoxia y heterodoxia académica (estando el sindicato bajo la consideración del enfoque clásico estrictamente orientado a la defensa de los intereses de sus representados en la negociación: salarios -Dunlop 1944-, priorizando bajo la óptica del enfoque institucionalista los suyos propios como institución política -Ross 1948-), sí que existe un gran consenso en considerar que la consecución de estos objetivos en el acuerdo dependerá de diferentes condiciones que determinan su poder de negociación frente a la organización empresarial (Mishell 1986).

Según la literatura estas condiciones se asocian a:

- La relevancia de la fuerza laboral, haciendo alusión a la capacidad organizativa que posee la mano de obra empleada en una empresa, sector o región. Teniendo que, una mayor capacidad de organización y actuación de la mano de obra como colectivo en la defensa de unos intereses comunes, generalmente a través de la afiliación (Ruesga et al. 2014), incrementa la capacidad de presión del sindicato sobre la organización empresarial, mediante el desarrollo de la acción colectiva o capacidad de conflicto (Dickens 1986).
- Asimismo, acorde con lo anterior, la existencia de una legislación restrictiva en cuanto al desarrollo del conflicto colectivo, reducen el poder de negociación de los representantes laborales para alcanzar mejores resultados en el acuerdo, limitando el uso de estrategias de confrontación y de amenaza que sirven como elemento de presión sobre la contraparte negociadora (organización empresarial) (Ruesga et al. 2014)
- El grado de centralización en el que se desarrolla el acuerdo, existiendo una estrecha relación entre este aspecto y la condición anteriormente descrita que destaca la capacidad organizativa de la mano de obra (relevancia de la fuerza laboral). Así, a medida que el pacto se establece en ámbitos de negociación superiores, la capacidad de movilización y organización de los trabajadores es

mayor (capacidad de conflicto), al ser un mayor número de asalariados los afectados por el acuerdo y, por tanto, la capacidad de presión del sindicato frente a la empresa aumenta, pudiendo éste alcanzar con facilidad sus objetivos en la negociación (Rosen 1969). Además, el desarrollo de la negociación en ámbitos centralizados permite que existan unas condiciones que afectan de forma similar a todas las empresas que operan en el sector o región en el que se pacta el acuerdo, evitando el impulso de una competencia a la baja de las condiciones laborales con el fin de incrementar los niveles de competitividad empresarial. Este hecho evita que los sindicatos cedan en sus pretensiones laborales en el proceso de negociación, desincentivando una competencia entre empresas del mismo sector o región en base a costes y estándares laborales para mantener el margen de mercado o competitividad de la compañía y, de forma pareja, su nivel de contratación (Ruesga et al. 2014).

- El contexto económico en el que se desenvuelve la negociación, pudiendo el sindicato ceder en sus pretensiones en el acuerdo en periodos de recesión, con el fin de mantener la capacidad competitiva de la compañía (adecuando los costes laborales a la situación coyuntural de la empresa) y, así, conservar los niveles de ocupación (Deveraux & Hart 2011 y Ruesga et al. 2014).
- El grado de elasticidad de la demanda laboral (intensidad del factor trabajo en el desarrollo de la producción). En este sentido, cuando la empresa afronta una demanda laboral rígida o inelástica, es decir, con un menor grado de sustitución del factor trabajo para producir, la capacidad de presión del sindicato es mayor. Este hecho, que afecta principalmente a aquellos sectores que demandan una mano de obra de alta cualificación, dificulta que, ante una mayor presión para mejorar las condiciones laborales por parte de los representantes laborales, las empresas deban aceptar estas condiciones con el fin de mantener el mismo nivel de

producción, no siendo posible sustituir al empleo contratado (al menos en el corto plazo) (Blanchard & Summers 1986).

- El poder de mercado de la empresa. Así, cuando la empresa opera en un mercado no competitivo, el sindicato posee una mayor capacidad para poder extraer rentas y, por tanto, alcanzar sus objetivos en el acuerdo. En este sentido, debido a que la compañía puede ejercer con mayor facilidad presión para alterar el equilibrio en el mercado en el que opera, una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores que derivase en un incremento de su coste (principalmente salarial) sería trasladado de forma inmediata sobre el nivel de precios del mercado, sin implicar ello que la empresa viese alterado su nivel de demanda de producción (Dowrick 1989 y Layard *et al.* 1994).
- El sector en el que opera la compañía. En este sentido, la presión ejercida por la globalización y la integración de las economías emergentes en el desarrollo económico mundial, que ha potenciado la capacidad operativa de las empresas a nivel global y el fenómeno de la deslocalización (siendo destacados los procesos de *offshoring* y *outsourcing*<sup>27</sup>), afecta de forma negativa sobre el poder de negociación de los trabajadores, especialmente en aquellos sectores sobre-expuestos a la competencia global (destacando el sector manufacturero como el más afectado –ver Grossman & Rossi-Hansberg 2006-), cediendo los trabajadores empleados en estos sectores en sus pretensiones laborales con el fin de mantener los niveles de empleo y las condiciones laborales

---

<sup>27</sup> El proceso de *offshoring* es definido por Grossman & Rossi-Hansberg (2006: 3) como "la realización de tareas (asociadas a la actividad productiva de la compañía) en un país diferente de donde está la sede de la empresa". Mientras que el *outsourcing* se puede definir según el término empleado por Berthélemy (2003: 87) como el proceso de "contratar la totalidad o parte de la actividad de una compañía a un proveedor externo".



(condiciones que tienden a asemejarse a la de los países competidores) (Ruesga et al. 2014).

- Por otra parte, la existencia de mercados en los cuales, por diversas razones, el sector público puede ejercer como el principal, sino el único, demandante en el mercado, también son un condicionante importante sobre el poder de negociación de los sindicatos, afectando a la capacidad de alcanzar sus objetivos en el acuerdo. Dicha relevancia del Estado en el mercado hace que éste se convierta en el agente principal que decante hacia donde se desarrollará la negociación. Así, si el Estado muestra la voluntad de absorber el incremento de costes asociados a los crecimientos salariales pactados por los sindicatos (o mejoras en las condiciones laborales), los empresarios estarán dispuestos a consentir dichos incrementos, aproximándose la negociación a los objetivos perseguidos por la representación laboral en el acuerdo. Mientras que, en caso contrario, habrá incentivos por parte de los sindicatos a moderar sus demandas con el fin de mantener el nivel de empleo y las condiciones laborales existentes (Ruesga et al. 2014).
- El grado de capitalización de la empresa y necesidad de obtener recursos financieros para sostener su actividad productiva. Compañías altamente dependientes de financiación externa para sostener su desarrollo productivo están incentivadas a ofrecer un mayor rendimiento a los inversores que deciden localizar sus recursos financieros en la empresa (ofreciendo mayores intereses y dividendos), con el fin de atraer un mayor número de inversionistas y mantener o expandir su actividad económica. Los inversionistas actúan en la empresa compitiendo por el reparto del beneficio generado por la compañía, con el fin de incrementar el rendimiento de su inversión, presionando a la baja sobre el poder de los representantes laborales para obtener un reparto de los beneficios

empresariales en favor de sus objetivos (mayor salario y mejoras en las condiciones laborales) (Ruesga & Pérez Trujillo 2015).

- La existencia de un salario mínimo obligatorio a nivel sectorial o nacional y/o un subsidio de desempleo cuantioso, que pueda ser equiparable al nivel de ingreso que obtiene un asalariado en el mercado. Con respecto al salario mínimo, éste actúa fijando un tope mínimo en la negociación del salario, al no poder descender el ingreso percibido por los trabajadores de este mínimo legalmente establecido, aumentando el poder de la representación laboral para negociar incrementos salariales mayores. Por otra parte, un subsidio de desempleo elevado, próximo al salario percibido en el mercado laboral, reducirá la aversión al riesgo de desempleo por parte de los trabajadores, haciendo menos costoso el despido e incentivando en la negociación la demanda de mayores incrementos salariales (Ruesga et al. 2014).
- La existencia de competencia o rivalidad entre sindicatos. De esta forma, "cuando dos o más sindicatos negocian de forma competitiva (el uno contra el otro) el poder de cada uno (en la negociación) se ve disminuido" (Craypo 1986: 31). Así, el poder de negociación de los trabajadores se ve reducido, quedando fragmentada la representación laboral en el desarrollo del acuerdo frente a la organización empresarial, lo que deriva en una menor capacidad para alcanzar los objetivos perseguidos por los asalariados.

Este último aspecto, la competencia sindical, es el eje central del presente estudio. La motivación que impulsa la rivalidad entre sindicatos deriva en el objetivo que las instituciones poseen para incrementar su poder como organización (Ross 1948), siendo este hecho fundamental para garantizar su supervivencia (Ashenfelter & Johnson 1969). El poder institucional del sindicato depende de la capacidad de éste para ejercer el liderazgo de la representación de los trabajadores, pudiendo extenderse esta representación no solo al ámbito productivo, sino también al ámbito social, siendo especialmente destacado este

último en los países europeos (Soffer 1959; Ebbinghaus 2002; Akkerman 2008; Jódar, Vidal & Alós 2010).

El poder institucional o capacidad representativa del sindicato es obtenido mediante dos fuentes o criterios diferentes, que son distintos en cada país, y que legitiman su actuación:

- 1) El nivel de afiliación sindical (característico de los modelos sindicales en las regiones anglosajonas) (Britt & Galle 1972; Crouch 1982; Gramm 1986 y Martín 1992),
- 2) La existencia de mecanismos de representación de carácter democrático, donde el sindicato (u organismo de representación laboral independiente de un sindicato, siempre y cuando éste pueda ejercer como representante de los trabajadores) obtiene su grado de representatividad laboral mediante la celebración de elecciones sindicales (siendo especialmente destacados los casos de España –que ocupa el interés central del presente estudio- y Francia) (Martín Artiles 2005 y Rehfeldt 2010).

Para que un sindicato alcance el nivel de representatividad necesario y participar en nombre de los trabajadores en el desarrollo de la negociación (así como en niveles superiores de negociación –sectorial, regional, nacional, etc.-, donde se requiere un cierto grado de representatividad logrado en ámbitos inferiores), éste debe representar a un mayor número de afiliados, bajo el primer criterio, u obtener un mayor número de miembros electos en las elecciones sindicales, bajo el segundo. Este hecho da lugar a que las organizaciones sindicales tengan incentivos suficientes a incrementar el número de afiliados o miembros electos al comité, impulsando la rivalidad entre éstas para atraer a un mayor número de miembros o votantes (Ruesga *et al.* 2013). Así, la competencia se desarrolla con el fin de garantizar al sindicato su estatus organizacional y satisfacer sus objetivos institucionales (Ross 1948).

La decisión de un trabajador de afiliarse o no a un sindicato o votar a éste en las elecciones sindicales está condicionada por aspectos relacionados con el entorno laboral, la situación personal en el empleo, la percepción del

individuo sobre la institución sindical y sus representantes, el éxito esperado en que el sindicato logre sus objetivos (en representación de los trabajadores), la proximidad de la organización con el individuo o la ideología (Jódar, Vidal & Alós 2010, Martínez & Fiorito 2009, Juravich & Shergold 1988 y Summers, Betton & Decotis 1986), valorando el trabajador los costes y beneficios que obtiene a la hora de tomar una decisión.

Si el trabajador desea maximizar su bienestar, comportándose de forma racional (tal como postula la teoría económica convencional), sus intereses se centrarán en mejorar su nivel de ingresos, las condiciones laborales y estabilidad en el empleo (Summers, Betton & Decotis 1986). Por tanto, los sindicatos, para atraer a un mayor número de trabajadores, deberán ofrecer a éstos beneficios mayores en el proceso de negociación que los presentados por las organizaciones rivales (Ross & Hartman 1960 y Akkerman 2008), condicionando los objetivos del sindicato en la negociación.

Así, la forma de actuar del sindicato durante el proceso negociador le reportará futuros réditos en términos de afiliación o votos, teniendo cada sindicato el incentivo a defender su programa electoral frente al resto, pudiendo ello derivar en un incremento de la competencia y, por tanto, debilitar la unidad sindical (Strom 1990).

En Europa, donde diferentes sindicatos pueden ejercer la representación laboral de los trabajadores de forma simultánea (concepto denominado multi-sindicalismo o, en su terminología anglosajona, *multi-unionism*)<sup>28</sup>, el efecto de la competencia entre estas organizaciones se puede trasladar a la negociación colectiva y debilitar así el poder de negociación de la representación laboral frente a la empresa (Akkerman 2008 y Jansen 2014). Este hecho implica que el sindicato deba enfrentarse en el proceso de negociación a dos potenciales fuentes de “ataque” (Summers *et al.* 1986):

- 1) los sindicatos rivales que participan en la negociación y,

---

<sup>28</sup> El multi-sindicalismo queda suprimido en Estados Unidos tras la promulgación de la Wagner Act en 1935 (Akkerman 2008 y Gould 2004).

2) su contraparte: la organización empresarial.

Lo que puede derivar en peores resultados en el acuerdo a favor de los trabajadores. En este sentido, la empresa puede aplicar tácticas que permitan dividir al movimiento sindical, debilitando la unidad de representación laboral (lo que reduce la capacidad de acción colectiva de la mano de obra –Dickens 1986-) y, con ello, su poder de negociación en el desarrollo de la negociación colectiva, incrementándose las posibilidades de alcanzar un acuerdo más favorable a los intereses de la empresa (Dobson 1997).

De forma contraria, si todos los representantes laborales pertenecen a una única organización, la competencia es probable que no se produzca, evitando la fragmentación de la representación laboral en el proceso de negociación frente a la organización empresarial y, así, aumentando la fuerza negociadora de los trabajadores en el desarrollo del acuerdo (Mishell 1986).

La rivalidad y el desarrollo de la competencia estimulan a las organizaciones para adaptarse a las nuevas condiciones existentes en su entorno y a las necesidades de los individuos a los que sirven (Ross 1919), incentivando el cambio de su estructura organizativa ante la presión que ejercen las organizaciones rivales. La competencia aporta aspectos positivos en el desarrollo de la organización sindical, al mejorar su eficiencia organizacional mediante la innovación en las tácticas de gestión y la adaptación a las nuevas estructuras que se desarrollan en el mercado laboral.

No obstante, por otra parte, el incremento de la competencia, como fue señalado con anterioridad, también puede afectar de forma negativa sobre los objetivos y resultados logrados en el proceso de negociación colectiva frente a la organización empresarial, consecuencia del desgaste que ejerce la rivalidad, al deteriorar la capacidad de representación del sindicato como voz única de los trabajadores y sus preferencias.

La predominación de los efectos positivos sobre los negativos en el desarrollo de la competencia, y viceversa, dependerá de la existencia de tácticas y objetivos, comunes o divergentes, que determinen el grado de cooperación o rivalidad existente entre las diferentes organizaciones sindicales

(Stepan-Norris & Southworth 2010). Así, el sindicato condicionará su actuación en función de las diversas circunstancias económicas, políticas e institucionales existentes en cada país, influyendo el contexto sobre el comportamiento y objetivos que persigue (Tzannatos & Aidt 2006).

### **3.2. Evidencias empíricas de la competencia sindical sobre diferentes aspectos de las relaciones laborales**

El efecto de la competencia sindical en el desarrollo de la negociación colectiva ha sido analizado sobre diferentes aspectos del mercado laboral; no obstante, el número de estudios planteados es menor en comparación con la literatura desarrollada sobre los efectos que ejercen los sindicatos sobre el desempeño macroeconómico.

A continuación se presentan las principales evidencias empíricas obtenidas por diferentes estudios sobre el efecto de la competencia sindical, generalmente identificada a través de la existencia del multi-sindicalismo, sobre tres aspectos que inciden en el desempeño de las relaciones industriales: conflictividad laboral, determinación salarial y productividad.

#### **a) Efectos de la competencia sindical sobre la conflictividad laboral**

La literatura relacionada con las relaciones industriales ha mostrado su interés en interpretar el impacto de la competencia entre sindicatos sobre la conflictividad laboral, existiendo diversos artículos empíricos que analizan la relación entre ambas variables.

Metcalf *et al.* (1993) plantean un análisis para Gran Bretaña (haciendo uso de 4.832 negociaciones colectivas procedentes de la base de datos del *Pay Databank*, entre los años 1981-1989), con el fin de obtener evidencias acerca del efecto que provoca el multi-sindicalismo, entendiéndose éste como la situación en la cual más de un sindicato pacta las condiciones laborales en representación de los trabajadores frente a la empresa, sobre la conflictividad laboral (desarrollo de un mayor o menor número de huelgas). Las evidencias empíricas alcanzadas destacan que, en aquellos procesos de negociación en los que existe más de una organización sindical, que negocia el convenio de

forma individual (produciéndose una negociación fragmentada en la que cada organización sindical representa de forma individual a sus trabajadores) frente a la empresa, la probabilidad de huelga es mayor, en comparación a aquellos centros en los que solo existe un sindicato. Por lo que el multi-sindicalismo influiría de forma positiva sobre el conflicto.

En otro estudio, Machin *et al.* (1993) estudian a nivel microeconómico el impacto que el multi-sindicalismo produce sobre la conflictividad laboral (huelgas) (así como salarios y desarrollo financiero de la empresa), para el caso de Reino Unido en 1981, utilizando para el análisis datos procedentes de 2.019 empresas con más de 25 trabajadores.

La hipótesis a contrastar establece que no sólo el multi-sindicalismo *per sé* introduce elementos de presión en la negociación que dan lugar a resultados que impliquen un empeoramiento en el desempeño empresarial (en términos de presión salarial, financiera y conflictividad), sino que es el propio proceso de negociación y la forma en el que éste se lleva a cabo el que condiciona los resultados. Este hecho resaltaría las evidencias alcanzadas por Metcalf, *et al.* (1993) sobre el impacto que una negociación fragmentada puede ejercer sobre la conflictividad laboral. Las evidencias obtenidas en el análisis indican que, en negociaciones donde existen múltiples sindicatos que representan a diferentes grupos de trabajadores en la empresa y que negocian con ésta de forma individual, se incrementa la conflictividad laboral.

Esto se debe a que la negociación fragmentada potencia que cada sindicato trate de alcanzar sus propios objetivos, con la pretensión de mejorar sus resultados alcanzados en comparación a los obtenidos por el resto de organizaciones sindicales, lo que deriva en un proceso de competencia por los resultados que implica una mayor presión sobre la compañía y potencia el conflicto como arma para lograr estos objetivos.

En caso contrario, cuando los diferentes sindicatos existentes actúan como voz única en representación de los trabajadores o, en su defecto, cuando solo existe un sindicato, se potencia la coordinación, mitigándose el proceso de competencia sindical, y, por tanto, se reduce la posibilidad de huelga.

En otro estudio, Akkerman (2008) realiza un análisis empírico para analizar cuál es la relación existente entre la frecuencia de las huelgas en un país y el multi-sindicalismo a nivel sectorial. Este estudio se realiza de forma comparativa para Suecia, Suiza, Noruega, Bélgica, Austria, Italia y Holanda<sup>29</sup> durante el periodo comprendido entre los años 1990 - 2006.

Akkerman establece como conjetura el planteamiento de que si cada sindicato compite con el resto para incrementar su afiliación, existirán mayores incentivos a la competencia entre estas organizaciones, lo que condicionará su comportamiento en el proceso de negociación con los empresarios. En este sentido, una mayor rivalidad sindical puede implicar un mayor incremento en el número de huelgas, ya que la huelga es el principal medio que el sindicato posee para mostrar su capacidad de liderazgo como representante laboral.

La conflictividad así es utilizada como mecanismo de “marketing” para atraer a un mayor número de afiliados, al indicar una mayor implicación del sindicato en la negociación para alcanzar mejores condiciones laborales para los trabajadores (cuanto mayores sean las demandas de los sindicatos frente a la empresa, mayor probabilidad existe de no alcanzar un acuerdo pactado entre ambas partes y, por tanto, mayor incremento de la conflictividad), lo que sirve de mecanismo para atraer nuevos afiliados (bajo el supuesto racional de que éstos pretenden siempre mejorar sus condiciones laborales). Los resultados alcanzados por Akkerman muestran un efecto significativo y positivo entre el número de sindicatos existentes en el sector y el desarrollo del número de huelgas, indicando que la competencia sindical a nivel sectorial impulsa la conflictividad laboral, especialmente cuando los intereses que persiguen los sindicatos en la negociación tienden a ser divergentes (lo que reduce la posibilidad de actuar de forma coordinada).

Por su parte, Jansen (2014) trata de analizar el efecto del poder sindical sobre la conflictividad laboral. En su estudio utiliza datos para 5.873 empresas

---

<sup>29</sup> Los estudios comparativos entre países pueden obviar la existencia de características específicas en cada país que inciden en el análisis y no son tomadas en consideración, pudiendo sesgar los resultados alcanzados (Jansen 2014).



europeas (a nivel comparativo para los 27 países miembros de la Unión Europea) procedentes de la *European Company Survey* (2009) y de la *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (ICTWSS).

Jansen define el poder sindical en base a tres indicadores:

- Una elevada tasa de afiliación sindical,
- La existencia de un sindicato único (evitando el surgimiento del multi-sindicalismo),
- La dominación del comité de empresa por representantes sindicales, es decir, más del 50 por ciento del comité se compone de miembros pertenecientes a un sindicato,

Los resultados indican que existe una relación positiva entre estos tres indicadores del poder sindical con el conflicto laboral que; a pesar de ello, presenta una intensidad diferente entre países. Así, un mayor poder sindical (elevada tasa de afiliación, existencia de un sindicato único y dominación del comité de empresa por sindicatos) derivaría en una mayor presión ejercida sobre la compañía que potenciaría el surgimiento del conflicto.

Sin embargo, en cuanto estas tres variables que definen el poder sindical se relacionan entre sí, los resultados sobre el conflicto varían. Así, la tasa de afiliación posee un impacto negativo sobre el conflicto cuando existen diferentes sindicatos representados en el comité de empresa, derivando en que el multi-sindicalismo incide de forma negativa sobre la capacidad de movilización de los trabajadores (especialmente en Dinamarca, Polonia y Reino Unido).

No obstante, cuando la existencia del multi-sindicalismo se combina con tasas de afiliación sindical bajas a nivel nacional, se observa que el conflicto laboral tiende a ser positivo en relación a la existencia de diferentes sindicatos en representación de la mano de obra. Este hecho puede ser explicado por la hipótesis que determina el uso del conflicto como estrategia de “marketing” para mejorar los resultados en la negociación para cada sindicato y atraer

nuevos afiliados –principalmente los no sindicados-, tal como postulan los trabajos de Akkerman (2008), Machin *et al.* (1993) y Metcalf *et al.* (1993).

### **b) Efectos de la competencia sindical respecto al salario**

Por otra parte, otros estudios se han aplicado al análisis empírico del efecto de la rivalidad sindical y la fijación del salario. No obstante, este tipo de análisis presenta una menor cantidad de trabajos en comparación a los anteriormente presentados que relacionan competencia y conflicto, debido principalmente a la menor cantidad de información disponible que permita contrastar el impacto de la competencia sindical (expresada a través del multi-sindicalismo) sobre la determinación salarial (o incremento salarial) en los convenios o acuerdos colectivos.

Un estudio empírico destacado es el de Mishell (1986), quien analiza el efecto de la concentración sindical sobre el salario, utilizando datos empresariales, agregados a nivel sectorial, aportados por la encuesta *Expenditure for Employee Compensation (EEC)* para los años 1968, 1970 y 1972. Mishell emplea el grado de concentración sindical como *proxy* de la competencia entre sindicatos. Para ello hace uso del Índice de Herfindahl-Hirschman:

$$IdHH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$$

siendo  $p_{ij}$  la proporción del total de representantes pertenecientes al sindicato “i” sobre el total de representantes sindicales en el total de empresas del sector “j”. Este indicador se encuentra acotado en el límite superior por el valor 1, indicando que sólo existe un sindicato en el sector “j”, y valores próximos a 0, donde existe más de un sindicato que actúa en representación de los trabajadores en la negociación. Así, cuanto menor es la concentración sindical mayor heterogeneidad ( $IdHH$  próximo a cero) en la representación de los trabajadores y, por tanto, mayor competencia entre organizaciones sindicales (centrada dicha competencia en incrementar el grado de afiliación). Y viceversa.

La hipótesis a contrastar determina que el menor grado de concentración sindical afecta de forma negativa sobre los resultados en la negociación, ya que los sindicatos no solo tienen que hacer frente en la negociación a la organización empresarial, sino también a las organizaciones rivales, lo que debilita su poder de negociación y, por tanto, la representación laboral, afectando de forma negativa sobre el salario pactado.

En su análisis Mishell encuentra evidencias significativas y positivas sobre el efecto que ejerce un aumento del tamaño relativo que posee el sindicato más representativo en la negociación, sobre la compensación salarial (definida como el salario por hora trabajado en la empresa “i” del sector “j”). En términos cuantitativos este resultado indica que cuando el  $IdHH$  es igual a 1 se produce un incremento positivo y significativo del salario por hora trabajado del 4 por ciento (aumentando el salario entre un 8,1 y 12,6 por ciento por cada décima de incremento en el  $IdHH$ ). De esta forma, concluye que, a medida que la concentración sindical es mayor, el salario negociado aumenta.

Por otra parte, obtiene también un efecto estimado negativo y significativo para la relación entre el número de sindicatos existentes en la negociación y la compensación salarial, indicando que, cuando el número de sindicatos en la negociación es mayor, el salario negociado se ve afectado de forma negativa (con un descenso significativo estimado de entre el 0,4 y 0,5 por ciento), argumentando que el multi-sindicalismo puede derivar en una mayor competencia entre sindicatos que deteriore la unidad de representación laboral frente a la empresa y conlleve peores resultados salariales en la negociación.

En otro estudio, anteriormente mencionado, elaborado por Machin et al. (1993) para Reino Unido, los autores resaltan (de nuevo) el efecto que la forma en la cual el proceso de negociación se lleva a cabo incide sobre los resultados salariales negociados. En este sentido, la existencia de multi-sindicalismo combinado con un proceso de negociación colectiva fragmentada, donde cada sindicato representa a sus trabajadores de forma independiente frente a la empresa, eleva el coste laboral (con un incremento significativo de entre el 6,2 y 8 por ciento), impactando de forma negativa sobre los resultados empresariales. Ello es debido a que cada sindicato pretende cumplir con sus

objetivos en la negociación, rivalizando con el resto de sindicatos para obtener mejores resultados en el acuerdo, y así mejorar la percepción que los trabajadores poseen sobre su capacidad de liderazgo (estrategia de “marketing”).

En su análisis, los autores estiman que, para trabajadores de alta cualificación, el diferencial del incremento salarial en procesos de negociación fragmentados que se combinan con la existencia de multi-sindicalismo se sitúa en el 8,3 por ciento respecto a un proceso de negociación no fragmentado o donde sólo existe un sindicato que pacta las condiciones laborales. Este diferencial es del 5 por ciento para los trabajadores de cualificación media y del 5,5 por ciento para los trabajadores con menor nivel de cualificación.

### **c) Efectos de la competencia sindical sobre la productividad laboral**

Otros estudios se han centrado en identificar la relación existente entre multi-sindicalismo y productividad. Crockett et al. (1992) aplican un análisis para Australia, en el cual toman datos procedentes de la *Australian Workplace & Industrial Relations Survey* (AWIRS) de 1991, utilizando 759 empresas privadas que emplean a más de 20 trabajadores. La productividad laboral fue medida en función de una encuesta realizada a los gestores de cada centro de trabajo en cinco categorías, siendo el valor 1 el menor nivel de desempeño de la productividad laboral y 5 el de mayor nivel (bajo la consideración “subjetiva” de cada gestor).

En el análisis se toman dos indicadores en relación a la característica de la estructura sindical en cada centro:

- densidad sindical (tasa de afiliación),
- número de sindicatos en la representación laboral (multi-sindicalismo).

Los resultados indican un peor comportamiento de la productividad laboral bajo la existencia de multi-sindicalismo en el centro de trabajo concluyendo los autores que: “el efecto negativo del sindicalismo es mayor cuando el sindicalismo es medido por el número de sindicatos. Donde existen varios

sindicatos presentes, el efecto perjudicial sobre la productividad es mayor en lugar de si el centro de trabajo tuviera un único sindicato. La presencia de un (mayor) número de sindicatos causa problemas de demarcación (entre sindicatos), competencia entre sindicatos y problemas de comunicación y puede ser asociado a posible conflictos entre diferentes voces sindicales” (Crockett *et al.* 1992: 132).

Por su parte, Bean y Crafts (1996) realizan un estudio centrado en analizar el efecto de la negociación colectiva y su estructura (tomando en consideración la existencia de multi-sindicalismo en la representación laboral) sobre el crecimiento anual de la productividad total de los factores para Gran Bretaña. Para ello emplean datos sectoriales (de 137 sectores –al desagregar los sectores económicos en tres dígitos, considerando la clasificación aplicada por la *Standard Industrial Classification* de 1986-), tomando la media anual de ocho periodos diferentes que corresponden a 1954/1958, 1958/1963, 1963/1968, 1968/1973, 1973/1976, 1976/1979, 1979/1982 y 1982/1986.

Los resultados indican que el multi-sindicalismo es la variable que más ha afectado negativamente sobre el desarrollo de la productividad total de los factores a lo largo de los periodos correspondientes entre 1954 y 1979. De esta forma, la presión ejercida por la rivalidad sindical y el modelo de negociación colectiva, predominantemente fragmentado, estaba impulsando rigideces (no explicadas por los autores) en el mercado laboral que afectaban de forma negativa sobre el desempeño de la productividad en este periodo.

Sin embargo, a partir de la década de los 80, en el periodo comprendido entre 1979/1982 y 1982/1986, se observa un cambio del efecto del multi-sindicalismo sobre la productividad, aminorando su impacto negativo. Así, el cambio en la tendencia política, con la entrada del gobierno Thatcher, y las diferentes reformas introducidas de corte liberal y que debilitaron al poder sindical a lo largo de la década de los 80 estaban limitando el efecto de las rigideces introducidas por los sindicatos en las empresas e impulsando el crecimiento de la productividad total de los factores.

Dobson (1997) analiza, en otro estudio, el efecto del multi-sindicalismo sobre la implementación en la empresa de medidas en relación al desarrollo de la flexibilidad funcional (especialmente relacionados al desarrollo de la polivalencia), instrumento indispensable para desarrollar una mejor gestión del factor trabajo (Ruesga, *et al.* 2012), impactando de forma positiva sobre la productividad laboral. En su estudio, Dobson hace uso de datos procedentes de una muestra aleatoria de 60 empresas manufactureras con más de 500 trabajadores de la región de North West en Inglaterra aplicada en 1990. El análisis consiste en un estudio de tipo descriptivo acerca de los datos aportados por la encuesta.

Los resultados indican que de las 37 empresas que hicieron uso de prácticas orientadas al fomento de la flexibilidad, tan solo 9 (el 24 por ciento) consideraron que el multi-sindicalismo (que tiene lugar en el 78 por ciento de las compañías encuestadas) afectó de forma negativa sobre la posibilidad de desplazamiento de los trabajadores de un puesto de trabajo a otro que requiriera unas características formativas diferentes. Por lo que el efecto del multi-sindicalismo sobre el desarrollo de la flexibilidad funcional puede considerarse limitado. Asimismo, esta dificultad no se asoció exclusivamente al multi-sindicalismo *per sé*, sino también a otra serie de factores como, por ejemplo, la resistencia de los propios trabajadores al cambio, las dudas sobre la viabilidad del cambio por parte de los gestores de la compañía o problemas de formación en los trabajadores afectados por dicho cambio para poder desempeñar la nueva actividad asociada. En este sentido, Dobson no tiene evidencias para considerar que la lucha entre sindicatos, con el fin de aumentar su poder como organización (rivalizando entre ellos para atraer a un mayor número de afiliados), ejerciese un efecto negativo sobre las prácticas empresariales aplicadas para implementar el desarrollo de la flexibilidad.

Por otra parte, los resultados obtenidos por Dobson no encuentran diferencias entre aquellos procesos de negociación desarrollados de forma individual o fragmentada, sobre el efecto que ambos procesos pueden ejercer sobre el desempeño de la flexibilidad funcional en el centro de trabajo.

En otro estudio, Pencavel (2003) plantea como cuestión a analizar ¿cuál es la evidencia más reciente de los efectos del multi-sindicalismo y (el desarrollo) de una negociación fragmentada sobre la productividad?. Para ello emplea datos de 1.484 centros de trabajo de UK, obtenidos de la encuesta *Workplace Employee Relations Survey* (WERS) de 1998, utilizando como medida de la productividad una cuestión subjetiva planteada a los directivos de cada compañía sobre: ¿Cómo evaluaría la productividad laboral de su centro de trabajo? (Pencavel 2003: 30). Las posibles respuestas quedan fijadas en cinco categorías (similares a las empleadas por Crockett (1992)): 1) muy por debajo de la media, 2) por debajo de la media, 3) en la media del sector, 4) por encima de la media del sector y 5) muy por encima de la media del sector, que son empleadas como valores para construir la variable dependiente en el análisis.

De los 1.484 centros de trabajo, 322 eran centros con un único sindicato, 337 eran centros en los cuales la representación laboral recaía en diferentes sindicatos (multi-sindicalismo) y la negociación sobre las condiciones laborales se producía de forma conjunta entre éstos y la empresa, 228 eran centros con varios sindicatos en representación de los trabajadores que negociaban de forma individual con la empresa (negociación fragmentada) y el resto, 597 centros de trabajo, no poseían representación sindical.

Los resultados alcanzados por Pencavel (2003) indican la no existencia de evidencias significativas sobre el desarrollo de la productividad entre centros sindicados y no sindicados. Sin embargo, si se obtienen evidencias significativas y negativas sobre el desarrollo del multi-sindicalismo combinado con una negociación fragmentada y el desarrollo de la productividad laboral. En este sentido, aquellos centros de trabajo donde la representación laboral recae en diferentes sindicatos y el proceso de negociación con la empresa se desarrolla de forma fragmentada poseen una productividad laboral un 3 por ciento inferior a la media de todos los centros, siendo ésta un 5 por ciento inferior con respecto donde existe el multi-sindicalismo y negociación se desarrolla de forma conjunta.

#### **d) Conclusiones destacadas**

Las evidencias mostradas en los diferentes estudios empíricos consideradas anteriormente confirman que el multi-sindicalismo se encuentra asociado a un peor desempeño de las relaciones industriales (ver tabla 3.1).



**Tabla 3.1. Evidencias empíricas del efecto de la competencia sindical sobre diferentes aspectos de las relaciones laborales**

Estudio	Índice de competencia sindical	País y periodo de análisis	Tipo de datos empleados	Resultados
Metcalfe et al. (1993)	Variable cualitativa que toma el valor 1 cuando existen múltiples sindicatos (multi-sindicalismo) negociando el convenio colectivo, 0 cuando existe un único sindicato.	Gran Bretaña. Periodo 1981-1989.	Datos procedentes de 4.832 negociaciones colectivas procedentes de la <i>Pay Databank</i> .	Cuando existen múltiples sindicatos negociando el convenio colectivo incrementa la conflictividad laboral.
Machin et al. (1993)	Variable cualitativa que toma el valor 1 cuando existen múltiples sindicatos (multi-sindicalismo) negociando de forma simultánea en el acuerdo colectivo, 0 cuando existe un único sindicato.	UK. 1981.	Datos empresariales procedentes de la encuesta <i>Workplace Industrial Relations Survey</i> del año 1984 (que corresponden a datos de 1981), contabilizando 2.019 empresas (con 25 o más asalariados) en total. Año de análisis 1981. Modelo MCO, utilizando como variable dependiente el logaritmo del salario semanal por trabajador.	Cuando múltiples sindicatos negocian con la empresa de forma individual, se incrementa la conflictividad laboral.
Akkerman (2008)	Número de sindicatos existentes en el sector.	Análisis comparativo para Suecia, Suiza, Noruega, Bélgica, Austria, Italia y Holanda durante los	Se emplean los datos procedentes de <i>ILO Yearbook of Labor Statistics</i> (1997, 2007) para las estadísticas relacionadas con el número de huelgas. El número de sindicatos por sector proceden de la base de datos de la <i>Database on Institutional</i>	Cuanto mayor es el número de sindicatos en el sector, mayor crecimiento de la conflictividad.

Estudio	Índice de competencia sindical	País y periodo de análisis	Tipo de datos empleados	Resultados
		años 1990 – 2006.	<i>Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts</i> (ICTWSS).	
Jansen (2014)	<p>Poder sindical identificado en base a tres indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una elevada tasa de afiliación sindical,</li> <li>• La existencia de un sindicato único (evitando el surgimiento del multi-sindicalismo),</li> <li>• La dominación del comité de empresa por representantes sindicales, es decir, más del 50 por ciento del comité se compone de miembros pertenecientes a un sindicato.</li> </ul>	Para la UE-27. Año 2009.	<p>Emplea datos para 5.873 empresas procedentes de la <i>European Company Survey</i> (2009) y de la <i>Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts</i> (ICTWSS).</p>	<p>Cuando multi-sindicalismo se combina con tasas de afiliación sindical bajas a nivel nacional, se observa que el conflicto laboral tiende a ser positivo.</p>
Mishell (1986)	<p>Se aplica el Índice de Herfindahl-Hirschman para medir el grado de concentración sindical por industria:</p> $IdHH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$ <p>siendo <math>p_{ij}</math> la proporción del total de representantes pertenecientes al sindicato "i" sobre el total de</p>	USA. 1968, 1970 y 1972.	<p>Datos sectoriales procedentes de la encuesta <i>Expenditure for Employee Compensation</i> (EEC), contabilizando 139 sectores diferentes en total. Años de análisis 1968, 1970 y 1972.</p>	<p>Evidencias significativas y positivas del efecto que posee una mayor concentración sindical (como <i>proxy</i> de la menor competencia entre sindicatos) sobre el salario por hora trabajado en la empresa. Según los coeficientes estimados, cuando <math>IdHH</math> es igual a 1, el salario por hora trabajado aumenta entre un</p>

Estudio	Índice de competencia sindical	País y periodo de análisis	Tipo de datos empleados	Resultados
	representantes sindicales en el total de empresas del sector "j".			8,1 por ciento y un 12,6 por ciento.
Machin et al. (1993)	Variable cualitativa que toma el valor 1 cuando existen múltiples sindicatos (multi-sindicalismo) negociando de forma simultánea en el acuerdo colectivo, 0 cuando existe un único sindicato.	UK. 1981.	Datos empresariales procedentes de la encuesta <i>Workplace Industrial Relations Survey</i> del año 1984 (que corresponden a datos de 1981), contabilizando 2.019 empresas (con 25 o más asalariados) en total. Año de análisis 1981.	Evidencias significativas y negativas del efecto que posee el multi-sindicalismo sobre el salario semanal por trabajador. Según los coeficientes estimados, cuando existe multi-sindicalismo, el salario por hora desciende un 4 por ciento.
Crockett et al. (1992)	Se toman dos indicadores en relación a la característica de la estructura sindical en cada centro: <ul style="list-style-type: none"> <li>• densidad sindical (tasa de afiliación),</li> <li>• número de sindicatos en la representación laboral (multi-sindicalismo).</li> </ul>	Australia. 1971.	Datos para 759 empresas privadas que emplean a más de 20 trabajadores. Datos procedentes de la <i>Australian Workplace &amp; Industrial Relations Survey</i> (AWIRS).	Relación negativa entre productividad laboral y multi-sindicalismo.
Bean & Crafts (1996)	Toma en consideración la existencia de multi-sindicalismo en la representación laboral (número de sindicatos diferentes en el sector).	Gran Bretaña. Periodos 1954/1958, 1958/1963, 1963/1968, 1968/1973, 1973/1976,	Datos para 137 sectores procedentes de la <i>Standard Industrial Classification</i> de 1986.	El multi-sindicalismo afecta de forma negativa sobre la productividad laboral a lo largo del periodo 1954 y 1979. A partir de la década de los 80 se observa un cambio en la relación entre

Estudio	Índice de competencia sindical	País y periodo de análisis	Tipo de datos empleados	Resultados
		1976/1979, 1979/1982 y 1982/1986		ambas variables, aminorándose su impacto negativo motivado por el cambio en la tendencia política, con la entrada del gobierno Thatcher, y las diferentes reformas introducidas de corte liberal y que debilitaron el poder sindical.
Dobson (1997)	Toma en consideración la existencia de multi-sindicalismo en la representación laboral (número de sindicatos diferentes en la empresa).	Inglaterra. 1990.	Datos tomados de una encuesta elaborada a 60 empresas manufactureras con más de 500 trabajadores de la región de North West en Inglaterra.	No puede considerarse como relevante el efecto del multi-sindicalismo sobre la flexibilidad funcional (elemento fundamental en el desarrollo de la productividad laboral). Otros factores pueden tener una mayor relevancia como, por ejemplo, la resistencia de los propios trabajadores al cambio, las dudas sobre la viabilidad del cambio por parte de los gestores de la compañía o problemas de formación en los trabajadores afectados por dicho cambio para poder desempeñar la nueva actividad asociada.
Pencavel	Toma en consideración la existencia de multi-	UK. 1998.	Datos tomados de una encuesta de 1.484 centros de trabajo	No existencia de evidencias significativas sobre el

Estudio	Índice de competencia sindical	País y periodo de análisis	Tipo de datos empleados	Resultados
(2003)	sindicalismo en la representación laboral (número de sindicatos diferentes en la empresa).		obtenidos de la encuesta <i>Workplace Employee Relations Survey</i> (WERS) de 1998	desarrollo de la productividad entre centros sindicados y no sindicados

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, la existencia de más de un sindicato en representación de los trabajadores *per sé* no es el único motivo de debilitamiento de la voz colectiva de los trabajadores en la negociación. En este sentido, la estructura en el que el acuerdo se desarrolla entre empresas y trabajadores posee una incidencia directa sobre el efecto negativo de la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales. Así, la existencia de mecanismos que limitan el desarrollo de la coordinación entre los sindicatos, derivado principalmente de negociaciones de tipo fragmentado donde cada organización sindical defiende sus propios intereses en el acuerdo, son claves en este proceso.

De esta forma, los resultados alcanzados por los diferentes estudios analizados indican que la combinación de multi-sindicalismo y negociación fragmentada, que limita la coordinación entre sindicatos, potencian:

- una mayor conflictividad,
- el debilitamiento de la representación laboral frente a la empresa como unidad de negociación, aminorando su poder en el acuerdo y, por tanto, dando lugar a peores resultados alcanzados en el mismo para los trabajadores (salario negociado),
- así como un peor desempeño de la productividad laboral (en la mayoría de los estudios analizados).

### 3.3. El modelo sindical español e incentivos generados para el

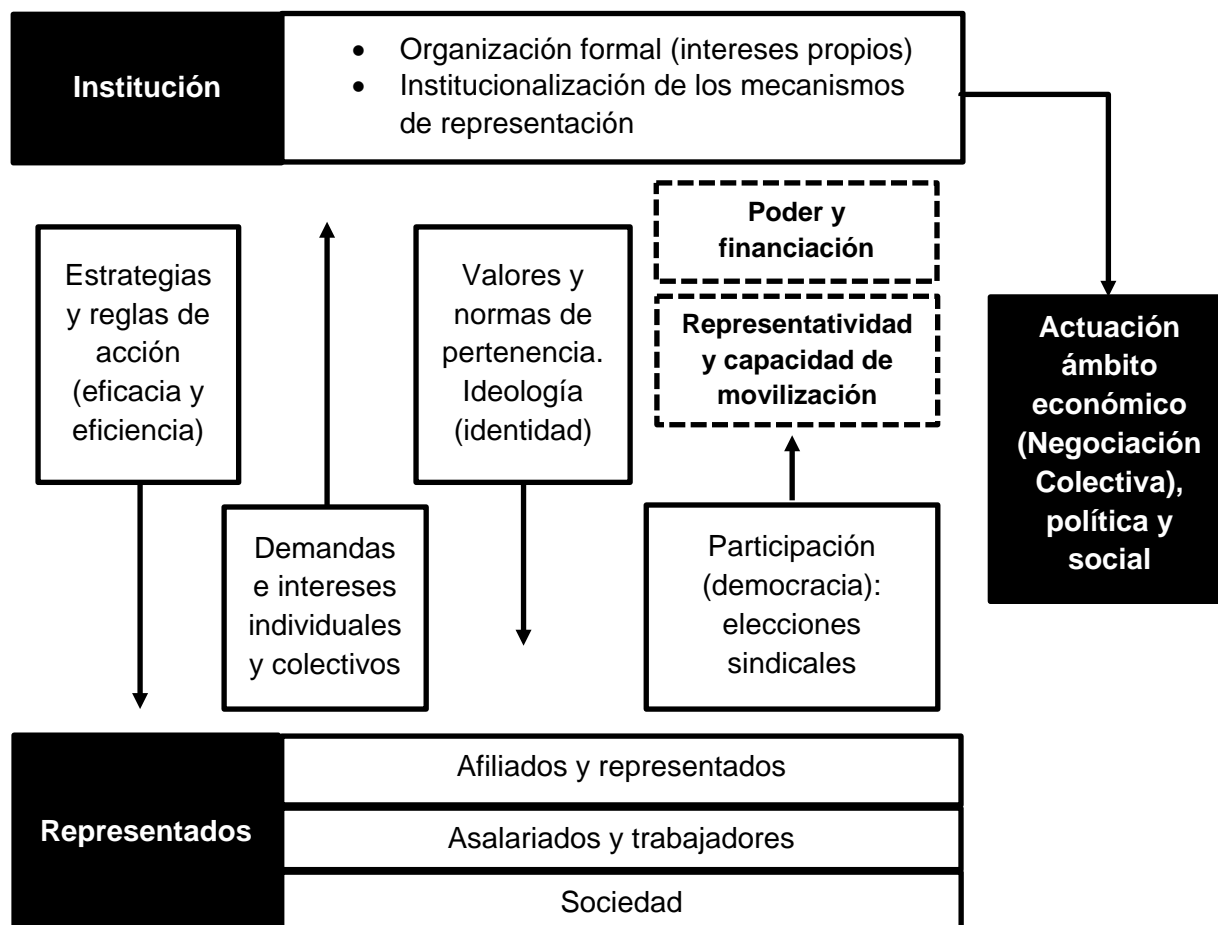
## **desarrollo de la competencia entre sindicatos**

Al profundizar en los objetivos que los sindicatos españoles poseen en la negociación y cómo éstos afectan a su comportamiento y los resultados del acuerdo, debe tomarse en consideración el modelo sindical español y la importancia que éste otorga a las elecciones sindicales para la organización sindical, siendo el proceso electoral clave en el desarrollo del sindicato como institución.

Los sindicatos en España no solo tienen como fin representar a los intereses estrictos de sus afiliados (provisiones orientadas al sindicato (Ross 1948), sino que, a través de las elecciones sindicales y su capacidad representativa, abarcan ámbitos superiores de actuación que afectan al conjunto de la sociedad. Este hecho asemeja a España al modelo de negociación colectiva observado en la Europa Continental, donde el sindicalismo está basado en los sistemas de representatividad y la generalidad de intereses (Jódar, Vidal & Alós 2010).

Los objetivos, incentivos y funciones asociados al sindicato en España pueden sintetizarse según lo expuesto en el siguiente esquema (Figura 3.1):

**Figura 3.1. Objetivo, funciones e incentivos del sindicato en España**



Fuente: Elaboración propia a partir de Jódar, Artiles & Alós (2004).

El sindicato, como institución, aporta a los trabajadores una mayor eficacia e identidad<sup>30</sup> en sus demandas (con respecto a la organización empresarial) a cambio de obtener legitimidad para poder ejercer su representación a través de las elecciones sindicales. En España, las elecciones se convierten en la fuente de legitimidad institucional del sindicato, priorizando el criterio de audiencia electoral, sustentado en los principios de democracia y proporcionalidad, en lugar del criterio asociativo, basado en la afiliación (Martín Artiles 2005).

<sup>30</sup> La asociación ideológica del individuo con el sindicato ha ido perdiendo peso con el paso del tiempo. La posición del trabajador tiende a ser cada vez más instrumental y pragmática, adoptando una actitud utilitarista, considerando al sindicato como un proveedor de servicios laborales y no como una identidad política o ideológica (Jódar, Artiles & Alós 2004).

En su desempeño, el sindicato no limita su labor al centro de trabajo en el que se desarrolla su función, sino que la extiende al conjunto de la sociedad a través de diversas actuaciones que abarcan el ámbito económico, político y social (Jódar, Artiles & Alós 2004). Este hecho refuerza el papel de la representatividad obtenida en las elecciones y fortalece la figura sindical, dotando a la organización de una mayor capacidad de movilización a nivel social que el que podría obtener a nivel propio, con la organización de sus militantes y afiliados, favoreciendo su poder como institución (Richards 2003). Por otra parte la normativa privilegia el grado de representatividad, garantizando a los sindicatos que la alcanzan, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (ver art. 6.3):

- Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras Entidades públicas,
- Negociación Colectiva en ámbitos superiores al empresarial,
- Participar como interlocutor en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación,
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo,
- Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas,
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente,
- Cualquier otra función representativa que se establezca,

Así, la representatividad se convierte en un factor clave, ya que los resultados electorales otorgan al sindicato capacidad de interlocución frente al resto de agentes sociales y políticos, al permitir su actuación en ámbitos diferentes no solo restringidos al centro de trabajo (Jódar & Jordana 1999), que



afectan a su fuerza organizativa y capacidad negociadora y de conflicto (Baylos Grau 2006). De forma añadida, la extensión del ámbito de actuación del sindicato a un nivel más amplio, introduce una mayor diversidad de objetivos (abarcando el ámbito político) que pueden condicionar las preferencias de la organización en el proceso de negociación y, por tanto, los resultados alcanzados en él.

Por otra parte, la participación sindical de los asuntos públicos da lugar a mayores recursos financieros en función de la representación de los trabajadores, aportados por la Administración Pública, con cargo a los *Presupuestos Generales del Estado*. El criterio de representatividad prevalece para determinar la cuantía pública a percibir por el sindicato (y las organizaciones empresariales), mediante reparto proporcional, siendo beneficiados en mayor medida aquellos que obtienen mejores resultados en las elecciones. En la actualidad, los recursos obtenidos por la afiliación no permiten financiar la actividad del sindicato, por lo que la financiación pública se ha convertido en un elemento clave para la supervivencia de su estructura organizativa (Hamman & Martínez 2003 y Richards 2008).

Lo descrito evidencia la importancia de la representatividad sindical, tanto a nivel de ingresos como de reconocimiento institucional. La dependencia del sindicato sobre la representatividad y, en especial, sobre los resultados alcanzados en las elecciones sindicales puede determinar que, en función de los intereses y necesidades de la organización, el sindicato adopte diferentes comportamientos estratégicos para mejorar el resultado obtenido en la votación, impulsando la competencia frente al resto de organizaciones sindicales. En este sentido, el sindicato estaría motivado para adoptar una actitud racional, en búsqueda de maximizar su propio beneficio, es decir, incrementar su grado de representatividad o, lo que es lo mismo, el número de representantes electos.

No obstante, el principal objetivo del sindicato no es maximizar el número de votos en sí. Como señala Strom (1990: 573): “Los votos no poseen un valor intrínseco para los líderes del partido (sindicatos). Éstos son simples medios, y en las sociedades democráticas el más importante, para obtener un beneficio

político (i.e. la representatividad)". Así, retomando el concepto de Ross (1948) sobre las "provisiones orientadas al sindicato", el sindicato estará motivado para competir con el resto de organizaciones con el objetivo de incrementar el número de votos.

Las elecciones sindicales se han convertido en un medio a través del cual el sindicato se sirve para fortalecer su poder institucional, haciendo "aún más indiferenciables las ya difíciles fronteras entre la actividad de defensa obrera y el propio de la política". Como consecuencia tiene lugar una "progresiva pérdida de contacto entre la organización y el afiliado (o votante, es decir, individuo representado por el sindicato)", quedando reflejada en los objetivos perseguidos por éste en la negociación (Fernández 2008: 54 - 56). Son los líderes sindicales quienes ejercen una mayor influencia en la acción desarrollada por el comité de empresa (Jódar, Artilles y Alós 2004), por tanto, son sus objetivos e intereses los que prevalecen a la hora de adoptar las decisiones y estrategias a seguir en el acuerdo. Este hecho puede derivar en el debilitamiento de la representación laboral como voz única de los trabajadores en el desarrollo de la negociación, principalmente cuando el sindicato ve peligrar su poder institucional frente a otra organización rival, y, así, debilitar su poder como unidad de negociación frente a la empresa, lo que dará lugar a peores resultados alcanzados en el acuerdo (convenio colectivo).

### **3.4. Conclusiones**

La organización sindical, bajo la consideración de que ésta no es solo un agente que defiende los intereses de sus representados de forma estricta sino también los suyos propios como organización, tiene incentivos a condicionar su comportamiento en la negociación colectiva con el fin de garantizar su capacidad representativa en nombre de los trabajadores. El grado de representatividad alcanzado eleva el estatus del sindicato a nivel institucional, siendo éste el principal mecanismo mediante el cual el sindicato obtiene su poder, impulsando su relevancia como organización e interlocutor frente al resto de agentes sociales y políticos. De esta forma, cabe destacar la importancia del grado de representatividad como principal medio de supervivencia organizacional para el sindicato.

La manera de alcanzar el grado de representatividad por parte del sindicato es dependiente de la normativa establecida en cada país, viéndose condicionada por el tamaño de la fuerza laboral que representa dicho sindicato, ya sea mediante un mayor nivel de afiliación (característico de los países anglosajones) o un mayor número de votos obtenidos en las elecciones sindicales (característico del país sobre el cual se centra el presente estudio: España).

Con ello, el nivel de representatividad establece una relación directa entre afiliación/miembros electos y poder del sindicato que puede alterar la unidad de acción sindical en el desarrollo de la negociación. Ello es debido a que si cada sindicato actúa de forma racional, tratando de maximizar el número de afiliados o votos frente al resto de organizaciones sindicales, con el fin de incrementar su poder institucional, pueden existir incentivos a la competencia que limiten la capacidad de la representación laboral como conjunto en representación de la voz única de los trabajadores y debilitar así el poder de negociación de este conjunto frente a la contraparte en la negociación colectiva: la empresa.

Las evidencias empíricas obtenidas por diferentes estudios (mayoritariamente desarrollados en países anglosajones) indican que la rivalidad sindical tiende a afectar al desarrollo de las relaciones laborales mediante el impulso de la conflictividad (conflicto asociado a una estrategia de “marketing” para atraer a un mayor número de afiliados/votos a la organización, donde cada sindicato defiende unos objetivos propios en el desarrollo del acuerdo que se diferencian de los del resto de organizaciones, utilizando el conflicto para su consecución), menores niveles de productividad y peores resultados alcanzados en la negociación a favor de los trabajadores (menor nivel salarial). En este sentido, la debilidad de la acción sindical fortalece el poder de negociación de la empresa, ya que cada sindicato que participa en la negociación posee dos fuentes de “ataque” diferentes en el desarrollo del acuerdo:

- 1) su contraparte en la negociación: la empresa,
- 2) las organizaciones sindicales rivales,

debilitando la rivalidad el poder negociación de los trabajadores en su conjunto.

Poniendo el foco sobre el caso español, objeto de interés de este estudio, la rivalidad puede verse implementada por otros mecanismos que son característico de su modelo sindical. Así, el grado de representatividad no solo determina la capacidad representativa del sindicato en nombre de los trabajadores, sino que también garantiza según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (ver art. 6.3), su poder institucional y la percepción de recursos económicos necesarios para el funcionamiento institucional de la organización, no pudiendo la misma ejercer su actividad mediante el empleo de los recursos propios. Todo ello establece mayores incentivos al desarrollo de la rivalidad entre sindicatos, pudiendo derivar en el debilitamiento de la representación laboral y, así, afectar de forma negativa sobre los resultados obtenidos en la negociación, relación que marca la hipótesis central del presente análisis y que se desarrollará en el siguiente capítulo.

#### **4. ANÁLISIS EMPÍRICO: INCIDENCIA DE LA COMPETENCIA SINDICAL SOBRE EL INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIO**

El capítulo aquí desarrollado elabora el planteamiento empírico empleado en la presente investigación para contrastar el efecto que la competencia sindical posee sobre la determinación del incremento salarial real pactado en convenio. Para obtener una medida cuantitativa (aproximada) de este hecho, se hace uso de las técnicas estadísticas y econométricas.

En el primer apartado de este capítulo se desarrolla el planteamiento e hipótesis a analizar, que centran el objeto del presente estudio. Posteriormente, en el apartado segundo y tercero se hace referencia, de forma respectiva, a la base de datos empleada en el análisis, la cual provee información adecuada para medir el efecto de la rivalidad sindical sobre el incremento salarial pactado en convenio, y al indicador utilizado para medir de forma correcta el nivel de competencia sindical existente en cada proceso de negociación.

En el cuarto apartado se desarrolla el planteamiento empírico utilizado en el análisis. En él se describen las variables utilizadas en el análisis empírico y se lleva a cabo un análisis descriptivo previo que permite alcanzar resultados preliminares sobre la contrastación de las hipótesis planteadas en el primer apartado de este capítulo. Llevándose a cabo a posteriori el modelo econométrico del estudio y el análisis de los resultados obtenidos en el mismo.

Por último, en el punto quinto se presentan las conclusiones alcanzadas en el análisis desarrollado, siendo este punto el preludio de las conclusiones finales de la investigación.

#### **4.1. Planteamiento e hipótesis del análisis**

El presente trabajo tiene por objetivo identificar la posible existencia de rivalidad sindical en la negociación colectiva y analizar cómo este proceso puede afectar a los resultados alcanzados en el acuerdo, en concreto, sobre el incremento salarial real pactado en convenio colectivo.

El capítulo 2 y 3 mostraron la importancia que los intereses del sindicato como organización (no solo orientándose en la negociación en función de los intereses de los trabajadores a los que representa) tenían para determinar su comportamiento en el acuerdo y condicionar los resultados en la negociación colectiva. Si el sindicato tiene como objetivo incrementar su poder institucional (Ross 1948), los incentivos que en España generan las elecciones sindicales, otorgando a la organización sindical la capacidad de participar en niveles superiores de negociación (Khöler & Calleja 2012) y mayores recursos financieros (Hamann & Martínez 2003), fomentarán la rivalidad entre sindicatos, con el fin de alcanzar un mayor número de representantes (votos) en el proceso electoral.

Si la forma de actuar del sindicato durante el proceso negociador le reportará a éste futuros réditos electorales en las votaciones, cada sindicato tendrá el incentivo de defender su programa electoral frente al resto<sup>31</sup>,

---

<sup>31</sup> Los partidos están motivados a mantener una posición política estable en el tiempo, ya que los votantes tratan de minimizar la incertidumbre acerca de las futuras políticas

pudiendo ello derivar en un incremento de la competencia y, así, debilitar la unidad sindical (Strom 1990).

Debido a que las elecciones en España se desarrollan en el ámbito de negociación empresarial, el centro de la competencia se focaliza en este nivel (Baylos Grau 1991), viéndose condicionado los resultados alcanzados en convenio por dos factores:

1. La proximidad entre los negociadores y sus votantes, que implican que los últimos ejerzan una mayor presión sobre los primeros para impulsar sus demandas e intereses (Canal & Rodríguez 2004),
2. El grado de rivalidad entre las organizaciones sindicales que participan en el acuerdo.

A nivel de empresa, el sindicato interactúa de forma directa con sus votantes, debiendo responder a las demandas que realizan los trabajadores para mejorar sus posibilidades de éxito en futuras elecciones.

Pero, lo descrito no implica que la rivalidad no se produzca en niveles superiores de negociación al ámbito empresarial; sin embargo, ésta puede verse aminorada por:

1. El efecto *free rider*, donde el sindicato representa a un gran número de trabajadores en la negociación que mayoritariamente son no afiliados y no forman parte de su estructura organizativa ni en la toma de decisiones, y la no utilización de elecciones para definir la composición de la mesa negociadora en este nivel (no existiendo la anteriormente destacada proximidad entre negociadores y votantes), reducen la presión sobre la organización sindical para alcanzar mejores resultados en la negociación (Canal & Rodríguez 2004).

---

que éstos puedan desarrollar (Strom; 1990), lo que implica una cierta rigidez a la hora de modificar su programa electoral.

2. Por otra parte, la extensión del acuerdo a todas las empresas y trabajadores del ámbito en el que se pacta el convenio (a través de la actuación de la cláusula de eficacia general o *erga omnes ex-ante*) y la mejor visión por parte de los agentes negociadores de los efectos indirectos de lo pactado sobre la economía, pueden incidir en la moderación de las demandas sindicales, con el fin de internalizar las externalidades asociadas al desarrollo de la negociación que pueden afectar al desempeño macroeconómico (principalmente en términos de inflación y desempleo) (Flanagan 1999).
3. Asimismo, en niveles de negociación centralizados existen mayores incentivos a la cooperación, orientándose la actuación sindical a servir los intereses laborales en la arena política (Ross & Hartman 1960), especialmente en aquellos países donde la representación sindical trasciende los límites laborales y se orientan a los del conjunto de la sociedad, como sucede en el caso español. En este sentido, los sindicatos son capaces de aminorar sus pretensiones salariales en la negociación a cambio de una política económica más favorable a los intereses del desarrollo social (en términos de mayores pensiones o prestaciones sociales) (Turnbull 2003), intercambiando objetivos con el favor político.

Pudiendo todo ello, de forma conjunta, ejercer una cierta aminoración del efecto que la rivalidad sindical posee sobre los resultados alcanzados en el acuerdo en ámbitos de negociación centralizados.

El efecto diferenciador de la rivalidad sindical por nivel de negociación, debido a la presión que las elecciones sindicales en el ámbito de negociación de empresa sobre los representantes de los trabajadores, plantea dos hipótesis diferentes acerca del efecto que la competencia sindical puede ejercer sobre los resultados pactados en convenio y, en concreto, sobre el incremento salarial (real) fijado en el acuerdo.

Hipótesis 1. La celebración de las elecciones sindicales a nivel de empresa incentivará la competencia entre organizaciones rivales, reduciendo la unidad de acción sindical en la negociación colectiva, especialmente cuando la heterogeneidad sindical es mayor en la mesa negociadora (existiendo varios sindicatos que negocian de forma simultánea con respecto a la organización/es empresarial/es), lo que deriva en peores resultados alcanzados en convenio y en un menor incremento salarial pactado en el mismo.

Hipótesis 2. En ámbitos superiores de negociación, la competencia sindical será irrelevante, ya que los objetivos del sindicato a nivel institucional ya habrán sido alcanzados en el ámbito empresarial (i.e. habiendo obtenido en las elecciones sindicales el grado de representatividad necesario para negociar en este nivel de negociación), y tenderá a ser menos relevante sobre los resultados alcanzados en convenio.

De forma continuada, en caso de que ambas hipótesis fueran aceptadas, confirmándose la significatividad de la rivalidad sindical en el ámbito de negociación de empresa, se procederá a realizar un nuevo análisis, que derivará en el planteamiento de una tercera hipótesis establecida con el fin de profundizar en el estudio de las evidencias empíricas obtenidas.

Hipótesis 3. En caso de obtener evidencias acerca de la relevancia que la rivalidad sindical pueda poseer únicamente sobre los resultados pactados en convenio para el ámbito de negociación de empresa (siendo no relevante dicha competencia en ámbitos centralizados) se propone la siguiente cuestión a contrastar: ¿depende el efecto de la rivalidad (o unidad) sindical sobre los resultados pactados en la negociación (destacando el incremento salarial real pactado) del número de trabajadores cubiertos por convenio? Esta nueva hipótesis se establece con el fin de analizar con mayor profundidad los elementos que inciden sobre la competencia sindical a nivel de empresa. En este sentido, ya que el poder de negociación de los representantes de los trabajadores está estrechamente relacionado con la capacidad de acción colectiva



(Dickens 1986 y Rees 1989), convenios que afecten a un mayor número de trabajadores aumentarán el poder de negociación de los sindicatos frente a la organización empresarial (Nunziata 2001) y, por tanto, el efecto de la unidad sindical (menor competencia sindical) en el acuerdo derivará en un mayor incremento salarial (en favor de los trabajadores).

Las hipótesis planteadas permiten profundizar en el conocimiento del efecto que la competencia sindical ejerce sobre los resultados alcanzados en la negociación colectiva y su contrastación se convierte en el objetivo principal de esta investigación.

#### **4.2. La Base de Datos de Convenios Colectivos**

La base de datos empleada en el análisis es la Base de Datos de Convenios Colectivos (BDCC) elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MESS). Ésta contiene los microdatos de las fichas de todos los convenios registrados a lo largo de cada año en el MESS (así como aquellos procedimientos de adhesión a otros convenios, arbitrajes voluntarios, procedimientos de extensión, acuerdos registrados con eficacia general del convenio y aquellos convenios extraestatutarios de los que el MESS tiene conocimiento), aportando información relevante de los acuerdos alcanzados en la negociación y las características propias del convenio (Ruesga *et al.* 2007).

La codificación de la información contenida en la BDCC se realiza según lo estipulado en la hoja estadística definida por el MESS, acorde a la legislación publicada en el *Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo*<sup>32</sup>. La hoja estadística debe ser cumplimentada de forma telemática por las comisiones negociadoras que pactan el acuerdo, mediante la *Sede Electrónica* del MESS o, para el caso de convenios de ámbito estatal o supra-autonómico, a través del sistema *REGCON-ESTATAL* o *SUPRAAUTONÓMICO*. La información aportada en la hoja se codifica a posteriori en 414 variables que componen la información estadística fundamental y hacen referencia a (ver anexo III):

---

<sup>32</sup> Véase Boletín Oficial del Estado del 12 de junio de 2010 (ver anexo I –hoja estadística de convenios colectivos de empresa- y anexo II –hoja estadística de convenios colectivos de ámbito superior al empresarial (sector)-).

- Retribución salarial,
- Jornada laboral y vacaciones pactadas,
- Cláusulas sobre empleo y contratación,
- Cláusulas sobre horas extraordinarias,
- Cláusulas sobre distribución de la jornada,
- Cláusulas sobre igualdad de género,
- Cláusulas sobre jubilación,
- Cláusulas sobre complementos de prestaciones sociales,
- Cláusulas sobre seguridad e higiene,
- Cláusulas sobre actividad sindical,
- Cláusulas sobre complementos salariales,
- Información sobre composición de la mesa negociadora,
- Ámbito de negociación del convenio,
- Ámbito temporal del convenio,
- Cláusulas en relación a flexibilidad interna,
- Aplicación e interpretación del convenio,

La principal ventaja derivada del uso de la BDCC en el presente análisis es que la misma es un registro de toda la población de convenios colectivos (estatutarios), en lugar de la extracción de una muestra aleatoria de los mismos, lo que permite un mejor alcance de los resultados obtenidos a nivel estadístico, evitando problemas de sesgo en la medición y representatividad que puedan tener lugar en la elaboración del muestreo.

En el presente estudio se eliminan de la población analizada los acuerdos de adhesión a otros convenios, extensión o procedimientos de arbitraje, donde las condiciones pactadas en el convenio colectivo no son llevadas a cabo por

los miembros de la comisión negociadora (y, por tanto, no muestra de forma correcta su poder de negociación –alterado por la competencia sindical- y el efecto del mismo sobre los resultados pactados), habiéndose suscrito el acuerdo de otro convenio ya existente (adhesión o extensión) o aceptado las condiciones determinadas por un árbitro asignado a tal fin (arbitraje). De esta forma, se evita la distorsión que podrían ejercer estos acuerdos sobre el análisis, lo que permite incrementar el grado de homogeneidad en las unidades de la muestra analizada y, así, un mayor poder explicativo de las estimaciones.

### **4.3. Medida de competencia sindical**

Para poder contrastar las hipótesis planteadas es imprescindible obtener una medida de la “competencia sindical”, que aproxime su valor a este concepto y pueda ser utilizada en el análisis.

Existen diferentes indicadores empleados en un gran número de estudios para medir el poder y grado de influencia de la organización sindical en el mercado laboral. Entre estos indicadores destacan: la suma del número de sindicatos diferentes que ejercen la representación de los trabajadores en un ámbito laboral determinado (Akkerman 2008 y Jansen 2014), la tasa de afiliación sindical (Scheuer 2011, Bryson, Ebbinghaus & Visser 2011, Bowdler & Nunziata 2007 y Koeniger, Leonardi & Nunziata 2007), tanto a nivel macro (todos los trabajadores afiliados a nivel nacional), como micro (número de afiliados en una empresa o sector concretos), y la tasa cobertura de los acuerdos firmados<sup>33</sup> (Posen & Popov 2006).

Éstas medidas, a pesar de aportar una aproximación acerca del grado de unidad sindical en el desarrollo de la negociación colectiva, no abarcarían de forma completa la capacidad de influencia del sindicato en el marco de

---

<sup>33</sup> La tasa de cobertura es el principal indicador utilizado en aquellos países donde existen mecanismos de extensión, como el español, que permitan ampliar el efecto de los acuerdos firmados a todos los trabajadores y empresas de un ámbito determinado, independientemente de su afiliación. Sin embargo, su uso es menos extendido en comparación con la tasa de afiliación porque posee una variabilidad menor que ésta, siendo la tasa de cobertura más estable en el tiempo y, por tanto, introduciendo una mayor dificultad a la hora de ser analizada en modelos donde se toma en cuenta la variabilidad temporal (Koeniger, Leonardi & Nunziata 2007).

negociación español, no captando de forma completa el grado de competencia sindical existente. En este sentido, de acuerdo con el modelo de representatividad sindical en España, basado en las elecciones sindicales, los resultados electorales pueden ser útiles para medir el nivel de influencia de los sindicatos (European Commission 2011).

La afiliación en España es irrelevante como consecuencia de los mecanismos de extensión automática y los desincentivos que estos generan para la afiliación y, a su vez, la tasa de cobertura de los acuerdos no es una “medida de alta calidad” para calcular con precisión la influencia y poder de la organización sindical<sup>34</sup> (Bover, Bentolilla & Arellano 2001). El sistema sindical español representa más a un sindicato de votantes que a uno de afiliados, siendo la representatividad legal reconocida a través del número de candidatos electos en las elecciones sindicales. Por ello, los resultados electorales, son un elemento fundamental para medir el grado de importancia e influencia de la organización sindical (Jódar, Vidal & Alós 2010), determinando el nivel de fortaleza o debilidad de la representación laboral en la mesa negociadora y sus efectos sobre la competencia y los resultados alcanzados en el acuerdo.

En el presente análisis se utiliza el Índice de Herfindahl-Hirschman (*IdHH*) como medida del grado de concentración sindical y nivel de unidad en la representación laboral frente a la organización empresarial en la mesa negociadora. El *IdHH* es utilizado para el cálculo del grado de concentración de una variable a lo largo de un determinado ámbito de distribución, ya sea espacial o temporal, siendo aplicado con frecuencia para medir el grado de concentración empresarial en un mercado específico, dimensión del grado de competencia existente en el mismo.

---

<sup>34</sup> Para llevar a cabo la medición de la tasa de cobertura española debe acudirse a valores estimados, con mayor o menor exactitud, debido a que ningún organismo estadístico oficial se encarga de su valoración. A su vez, existen problemas añadidos, debido a que en el cálculo del número de trabajadores afectados por convenios colectivos pueden existir superposiciones en los convenios de diferente ámbito, contabilizando más de una vez a trabajadores que figurarían como afectados por dos o más convenios de forma simultánea, derivando en un riesgo de sobre estimación en el número de trabajadores cubiertos que afectaría al correcto cálculo de la tasa calculada (Ruesga et al. 2007).

Este índice se calcula como:

$$IdHH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$$

siendo  $p_{ij}$  la proporción del total de representantes pertenecientes al sindicato “ $i$ ” sobre el total de representantes sindicales en la mesa de negociación en el convenio “ $j$ ”.

Esta medida se encuentra acotada entre un valor mínimo próximo a 0 y máximo igual a 1 (European Commission 2011 y Ruesga et al. 2007). El valor 1 denotaría que todos los representantes sindicales en la mesa negociadora pertenecen al mismo sindicato, mientras que a medida que este valor se reduce hasta un valor próximo a 0, la heterogeneidad sindical en la mesa de negociación sería mayor. Acorde con la hipótesis planteada, al haber un mayor número de sindicatos representados en la mesa negociadora es probable que la rivalidad sindical sea mayor (bajo el supuesto de que éstos compitan) que en caso contrario (destacando este proceso en el ámbito empresarial), donde un sindicato domina la representación sindical en la mesa, sirviendo el  $IdHH$  como una medida aproximada del grado de competencia sindical.

El uso de este indicador en el presente análisis es novedoso respecto a la literatura existente acerca del efecto que el poder de negociación del sindicato ejerce sobre diferentes aspectos de las relaciones laborales<sup>35</sup>. La BDCC en su contenido incluye información sobre la composición de la

---

<sup>35</sup> Destacando los trabajos de Lewis 1964 y 1986, Freeman 1980, Mishell 1986, Akerlof & Yellen 1988, Levine 1991, Blanchflower & Freeman 1992, Booth 1995, Kahn 2000 y Koeniger et al. 2007 que relacionan poder de negociación sindical y salario pactado. Los de Throop 1968, Nickell 1987 y Bowdler & Nunziata 2007 que relacionan el poder del sindicato e inflación. Los de Medoff 1979, Nickell 1997, Vedder & Gallaway 2002 y Flaig & Rottmann 2007, que estudian el efecto que el poder sindical ejerce sobre el nivel de desempleo. Los de Brown & Medoff 1978, Clark 1980, Crockett et al. 1992, Bean & Crafts 1996, Dobson 1997, Pencavel 2003, Green et al. 1999 y Traxler & Brandl 2010, que estudian el efecto del poder de negociación del sindicato respecto a la productividad laboral. Y, por último, los de Metcalf et al. 1993, Machin et al. 1993, Akkerman 2008 y Jansen 2014, que estudian el efecto del poder sindical respecto a la conflictividad laboral

representación laboral que participa en el desarrollo de la negociación del convenio colectivo, aportando conocimiento al usuario acerca del número de representantes del comité negociador que pertenecen a cada organización laboral (i.e. sindicato o grupo laboral independiente). Esta información permite calcular con mayor precisión, haciendo uso del indicador propuesto en el presente estudio, el grado de rivalidad existente en la unidad laboral (bajo el supuesto de incentivos a la competencia entre representantes pertenecientes a diferentes organizaciones laborales), así como la posibilidad de medir el efecto que esta rivalidad produce sobre los resultados pactados en convenio.

De forma añadida, la posibilidad de disponer de esta información para cada unidad de negociación, o convenio colectivo, permite conocer a nivel individualizado el efecto de la competencia sobre los resultados alcanzados en cada uno de los acuerdos registrados en la base, evitando utilizar indicadores agregados que al construirse perderían capacidad explicativa (perdiendo la información individual).

En definitiva, lo descrito evidencia la adecuación e importancia del uso del Índice de Herfindahl-Hirschman en nuestro análisis, al permitir profundizar con mayor grado de detalle sobre el efecto que la competencia sindical ejerce en la negociación colectiva y los resultados del acuerdo, dando lugar a la obtención de evidencias empíricas más precisas respecto a las ya documentadas hasta el momento.

#### **4.4. Análisis empírico**

En el presente apartado se desarrolla el análisis empírico del estudio. El periodo de análisis empleado comprende desde el año 2002 hasta el año 2010<sup>36</sup>, siendo la población objetivo los convenios registrados en este periodo, suprimiendo del análisis las observaciones relacionadas con procedimientos de adhesión a otros convenios, de arbitraje o extensión. El uso de convenios colectivos como unidad de análisis permite captar con mayor

---

<sup>36</sup> Se utiliza esta fecha por la mayor disponibilidad de datos en la base y la homogeneización a la hora de construir los mismos, siendo el año 2010 el último disponible en la fecha el análisis.

precisión el efecto que ejerce la competencia sindical sobre los resultados de la negociación (con especial interés sobre el incremento salarial real pactado en convenio), obteniendo una información individualizada de cada acuerdo.

En el análisis se utiliza como unidad de muestra el primer registro de cada convenio colectivo, por lo que para aquellos acuerdos plurianuales que se extienden desde el año "t" a "t+n" se toma en consideración únicamente la observación en el año "t", eliminando de la muestra las restantes observaciones, es decir, aquellas que corresponderían con el periodo "t+1" al "t+n". Este proceso evita la duplicidad de registros u observaciones en el análisis que incidirían de forma negativa sobre las estimaciones realizadas. Esto se debe a que los convenios plurianuales quedan registrados en la BDCC tantas veces como años de vigencia posee el convenio, repitiéndose la misma información correspondiente a las características estructurales del acuerdo a lo largo de su duración.

No obstante, existe una excepción que debe ser tomada en consideración. El incremento salarial pactado en los acuerdos plurianuales se actualiza en el registro de la BDCC durante los años "t+1" y "t+n", modificándose esta información en las observaciones correspondientes a este periodo, en relación con las condiciones establecidas en la actualización del salario como, por ejemplo, el índice de precios más un porcentaje adicional, que es conocido en los años siguientes al inicio del acuerdo en "t". En este sentido, el aumento del salario tomado en consideración en el análisis de los acuerdos plurianuales será el promedio del aumento de los salarios reales en el período "t" al "t+n" (aplicando la diferencia al incremento salarial nominal pactado el índice de precios al consumo –IPC– de cada año, calculado por el Instituto Nacional de Estadística). Esta transformación aplicada permite la homogeneización de los aumentos salariales registrados para todo el período de vigencia del convenio. Con respecto a los convenios anuales, sólo se resta a cada acuerdo el IPC correspondiente al año del inicio de su vigencia.

Consecuencia del proceso de discriminación y ajuste de las observaciones pertenecientes a los convenios plurianuales introducido en la muestra, el número de observaciones analizadas será de 22.519 convenios

que equivale en media a 2.502 convenios por cada uno de los nueve años analizados. De entre la muestra de convenios existe un total de 9.874 convenios distintos con un promedio de 2,28 observaciones por convenio para los nueve años, dando lugar al análisis de un panel “desequilibrado” (según la terminología anglosajona: *unbalanced*).

La muestra de convenios se dividirá en tres niveles, todos los convenios, convenios de empresa y convenios pactados en ámbitos superiores, con el fin de captar con mayor precisión el efecto del grado de concentración sindical sobre el incremento salarial pactado en convenio. La división se plantea bajo la lógica de que los efectos esperados de la concentración sindical sobre los resultados alcanzados en la negociación y, en especial, sobre el salario negociado, pueden no ser similares en ambos niveles, acorde con lo establecido en la hipótesis 2. Por otra parte, al suponer los convenios de empresa cerca del 80 por ciento del total, es necesario aplicar un análisis diferenciado con el fin de obtener una mayor homogeneidad de la información que mejore la capacidad explicativa del modelo.

Asimismo, para poder proceder a contrastar el supuesto establecido en la hipótesis 3, se llevará a cabo la división de la muestra de convenios de empresa en tres grupos diferentes, según el número de trabajadores afectados por el acuerdo. Estos tres grupos son<sup>37</sup>:

- Convenios de empresa que afectan a menos de 100 trabajadores,
- Convenios de empresa que afectan a entre 101 y 500 trabajadores,
- Convenios de empresa que afectan a más de 500 trabajadores.

Se elige desagregar la muestra en estos tres niveles y no incluir la variable correspondiente al número de trabajadores afectados por convenio en el análisis como variable explicativa, para evitar el riesgo de inconsistencia en el cálculo de los estimadores del modelo econométrico, consecuencia del

---

<sup>37</sup> Tomando el trabajo realizado por Izquierdo, Moral y Urtasun (2003) como referencia para seguir este criterio de agrupación.



efecto de la multicolinealidad. Esto se debe a que el número de representantes electos en las votaciones depende del número de trabajadores del centro de trabajo en el que se aplica el convenio (artículo 62 y 66 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 1985). En este sentido, existe una mayor probabilidad de que aquellos centros que presentan un número de trabajadores afectados por convenio mayor respecto a los demás, posean un menor grado de concentración sindical, ya que el número de candidatos a elegir en las votaciones es superior, en comparación a aquellos centros donde se elige tan solo a un representante (donde lógicamente la representación será única y el índice  $IdHH$  presentará un valor igual a 1), pudiendo existir un alto grado de correlación entre ambas variables que pudiera afectar la consistencia de los estimadores en el modelo econométrico.

En el análisis empírico la variable principal del estudio, sobre la cual se centran las hipótesis a contrastar, será el índice de competencia sindical propuesto ( $IdHH$ ). A parte de esta variable, también se incluirán otras, denominadas variables de control, asociadas con elementos estructurales del propio convenio que influyen sobre la capacidad de negociación del sindicato y los resultados alcanzados en el acuerdo, pudiendo destacar:

- Se pacta el convenio en un ámbito de negociación de alta intensidad tecnológica y/o desarrollo del conocimiento, agrupándose los convenios en función del nivel al que se asocia la rama de actividad a la que pertenecen según la clasificación llevada a cabo por EUROSTAT<sup>38</sup> (alta intensidad tecnológica = 1/otro = 0) ( $HighT_i$ ),
- Ámbito temporal del convenio (Anual = 1/Plurianual = 0) ( $TimeExt_{it}$ ),
- Ámbito de negociación del convenio (Empresa = 0/Superior a la Empresa = 1) ( $BargCont_i$ ),

---

<sup>38</sup> Clasificación de EUROSTAT: "High-technology and knowledge based services aggregations based on NACE Rev.2": [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/Annexes/htec\\_esms\\_an3.pdf](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_esms_an3.pdf)

- Para los convenios de ámbito superior al empresarial, ámbito territorial del convenio (nacional = 1, otros = 0) ( $TerrCont_i$ ),
- Para los convenios de empresa, la empresa en la que se pacta el convenio es de titularidad pública o privada (Privada = 1/Pública = 0) ( $Private_i$ ),
- De nuevo para los convenios de empresa, cuál es la representación laboral que lleva a cabo la negociación (secciones sindicales = 1/otros = 0) ( $Union_{Sect_{it}}$ ),

El uso de variables como  $HighT_i$ ,  $BargCont_i$ ,  $TerrCont_i$  o  $Private_i$  hacen referencia al entorno económico a nivel externo y la presión que éste ejerce sobre los resultados alcanzados en convenio.

Por un lado, a medida que el grado de intensidad tecnológica o uso del conocimiento es alto en la empresa o sector donde se pacta el acuerdo (siendo la variable  $HighT_i$  igual a 1), los representantes de los trabajadores tienden a limitar su presión sobre las mejoras salariales, ya que la empresa o empresas que se adhieren al convenio están sometidas a una creciente presión competitiva que les obliga a establecer un mayor control sobre los costes laborales, impulsando una cierta moderación sobre el crecimiento de los salarios (Garret & Way 1999 y Traxler & Bradl 2010). Asimismo, el rendimiento de los trabajadores en este tipo de empresas puede estar determinado por otras variables en relación a la existencia de cláusulas de productividad u el rendimiento en la empresa, que mejorarían la flexibilidad de los costes laborales (Ruesga et al. 2012). De esta forma, se espera una relación negativa entre el grado de intensidad tecnológica o uso del conocimiento en la empresa o sector donde se pacta el acuerdo, respecto del incremento salarial real pactado en convenio.

Asimismo, la inclusión de España en la Unión Económica y Monetaria implica un mayor control del gasto público a nivel nacional, derivando en la moderación del incremento salarial en la Administración -afectando sobre el coeficiente estimado para la variable  $Private_{it}$ -, para cumplir con el control

presupuestario acordado en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento (Glassner 2010).

Por otro lado, la necesaria diferenciación de los convenios por ámbito de negociación ( $BargCont_i$ ) permite discriminar los efectos que el contexto posee sobre la negociación. Cuando el convenio colectivo se pacta en niveles de negociación descentralizados hay un mayor incentivo a la moderación en las demandas salariales por parte de la representación laboral. Ello es debido a la presión que ejerce la necesidad de alcanzar unos mayores niveles de competitividad para las empresas y mantener bajo control los costes laborales. Por otra parte, cuando el acuerdo se establece en niveles de negociación centralizados ( $TerrCont_i$ ), existe una mayor probabilidad de alcanzar un mayor grado de coordinación entre los agentes negociadores, lo que daría lugar a una moderación en las demandas salariales con el fin de internalizar las externalidades del proceso de negociación que puedan afectar sobre el desempeño macroeconómico (Calmfors & Driffill 1988; Flanagan 1999).

Otro aspecto tenido en cuenta en la ecuación a estimar es la duración del convenio ( $TimeExt_{it}$ ). Al negociarse un convenio para un periodo de duración elevado -superior al año-, los negociadores pueden ser proclives a establecer incrementos salariales menores con el fin de facilitar una adaptabilidad de los costes laborales con respecto al nivel de competitividad de la compañía y el efecto que sobre ella ejerce la coyuntura económica, favoreciendo la flexibilidad del acuerdo (Ruesga et al. 2012).

Asimismo, para los convenios a nivel de empresa, se introduce una variable en relación a la institución laboral que participa en el acuerdo ( $Union_Sect_{it}$ ). El sistema español de relaciones laborales en el ámbito empresarial es dual, pudiendo ser ejercida la representación de los trabajadores por los comités de empresa (formada por todos los representantes de los trabajadores electos en las elecciones sindicales, tanto pertenecientes a una organización sindical como no pertenecientes) o las secciones sindicales (compuesta por los representantes electos que pertenecen a una organización sindical), siempre y cuando estas últimas obtengan la mayoría de los representantes electos en las votaciones para formar parte como miembros del

comité de empresa (Art. 87 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). La participación en la negociación de las secciones sindicales como negociadores únicos en el desarrollo del convenio colectivo, puede presentar mayores incentivos a la competencia, derivado de la mayor presión que éstas poseen por parte de la organización sindical para obtener mejores resultados en las elecciones, lo que debilitaría la unidad de representación laboral en el acuerdo y, por tanto, derivar en peores resultados alcanzados en el mismo.

A continuación se desarrolla un análisis descriptivo que pretende aportar evidencia previa de las relaciones establecidas entre la variable principal del estudio ( $IdHH$ ) y las anteriormente mencionadas, respecto del incremento salarial real pactado en convenio. Seguidamente a éste se aplicará el análisis econométrico, previa identificación del modelo a estimar, con el fin de contrastar las hipótesis planteadas en el presente estudio y aportar evidencias cuantitativas de las relaciones descritas para las variables descritas.

#### **a) Análisis descriptivo**

El objetivo del presente apartado es llevar a cabo un estudio preliminar de las variables utilizadas en el análisis empírico, desde una perspectiva descriptiva, con el fin de analizar previamente la relación de dichas variables sobre el incremento salarial real pactado en convenio colectivo.

Un estudio previo de los estadísticos descriptivos (media, desviación típica, valor mínimo y máximo) de las variables utilizadas en el análisis (ver Tabla 4.1), dividiendo a la muestra de convenios en los tres grupos identificados anteriormente (todos los convenios, convenios de empresa y convenios de ámbito superior al empresarial), destaca que, para el incremento salarial real en puntos básicos ( $W_{it}$ ) existe un valor promedio negativo al tomar en consideración toda la muestra (valor de la media es -6,01) y únicamente los convenios de empresa (valor de la media es -11,47), siendo este valor positivo en ámbitos superiores de negociación (con un valor de 12,67).

Estos valores pueden asociarse previamente a una contención salarial en niveles inferiores de negociación, donde existe una mayor propensión a la moderación de los costes laborales con el fin de adaptar los mismos al contexto

económico competitivo de la empresa (Calmfors & Driffill 1988 y Flanagan 1999), así como un limitado poder de negociación de los trabajadores, consecuencia de la menor capacidad de acción colectiva y movilización respecto de ámbitos superiores de negociación, en donde existe una mayor número de trabajadores afectados por convenio y, por tanto, creciente amenaza de huelga en caso de pactar condiciones en el acuerdo distantes de los objetivos perseguidos por los trabajadores (Dickens 1986).

Lo descrito coincide con el rango de los valores mínimos y máximos que se pueden apreciar para los convenios de empresa y de ámbito de negociación superior a este nivel. En este sentido, el límite inferior observado es menor para los convenios de empresa (800 puntos básicos), mientras que el máximo es mayor en los convenios de ámbito superior (3.630), evidenciando de nuevo el efecto de la presión competitiva y menor capacidad de movilización laboral expresado en el párrafo anterior.

Por otra parte, la variación del incremento salarial real pactado en convenio es similar en todos los ámbitos de negociación, no mostrando una variabilidad que se pueda apreciar como diferente según el grupo de análisis.

En cuanto al índice de concentración sindical utilizado en el presente análisis ( $dHH$ ), los estadísticos descriptivos muestran que, en promedio, existe un mayor grado de concentración sindical en ámbitos inferiores de negociación (donde el  $IdHH$  alcanza en promedio el valor 0,71), con respecto a ámbitos centralizados (donde se observa un  $IdHH$  promedio de 0,52).

**Tabla 4.1. Estadísticos descriptivos de las variables empleadas en el análisis**

Variables	Todos los convenios colectivos				Convenios colectivos a nivel de empresa				Convenios colectivos de ámbito superior al empresarial			
	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
$W_{it}^*$	-6,06	142,93	-800	3630	-11,47	141,67	-800	2410	12,67	145,63	-370	3630
$IdHH_{it}$	0,71	0,26	0,18	1	0,75	0,27	0,18	1	0,54	0,18	0,20	1
$TimeExt_{it}$	0,17	0,37	0	1	0,16	0,37	0	1	0,18	0,38	0	1
$HighT_i$	0,03	0,17	0	1	0,03	0,18	0	1	0,01	0,11	0	1
$BargCont_i$	0,22	0,42	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
$Private_i$	-	-	-	-	0,78	0,41	0	1	-	-	-	-
$Union\_Sect_{it}$	-	-	-	-	0,26	0,44	0	1	-	-	-	-
$TerrCont_i$	-	-	-	-	-	-	-	-	0,06	0,24	0	1

\* Incremento salarial real en puntos básicos pactado en convenio.

Este hecho es consecuencia de los criterios de proporcionalidad en la representación laboral asociados al tamaño del centro de trabajo, que son fijados en el Estatuto de los Trabajadores, y la estructura empresarial española, compuesta por empresas de reducido tamaño laboral (pequeñas y medianas empresas). En este sentido, la predominancia en la muestra de convenios a nivel de empresa que cubren como máximo a 100 trabajadores (equivaliendo al 61,8 por ciento del total de la muestra de convenios de empresa), donde se eligen a una cifra máxima de 5 miembros en la representación laboral para formar parte del comité de empresa, hace que la probabilidad de que estos miembros pertenezcan en su mayoría (o de forma completa) al mismo sindicato sea más elevada (aproximando el valor del  $IdHH$  a 1), en comparación a ámbitos superiores de negociación, donde la media del número de representantes de los trabajadores que participan en el comité de empresa es de 7,5 (la media para los convenios de empresa es de 5).

Asimismo, al comparar el rango de la variable  $IdHH$ , observando su valor mínimo y máximo, los resultados indican que el valor mínimo para los convenios de ámbito centralizado es superior (valor mínimo del  $IdHH$  es 0,2), en comparación con ámbitos descentralizados (que registran un valor mínimo de 0,18). Este hecho puede ser explicado porque en ámbitos de negociación superiores al empresarial únicamente participan los sindicatos mayoritarios, reduciéndose el número de sindicatos diferentes que pueden participar en representación de los trabajadores.

Por otra parte, respecto al ámbito temporal del convenio ( $TimeExt$ ), destaca la existencia de un menor número de convenios anuales en comparación con los plurianuales (siendo los anuales aproximadamente el 17 por ciento de la muestra total –siendo 0,17 el valor promedio cuando  $TimeExt$  es igual a 1, al analizar todos los convenios–, equivaliendo los plurianuales el 83 por ciento restante). En la Tabla 4.1 no se identifica una diferencia significativa del número de convenios anuales por ámbito de negociación.

En cuanto a la variable asociada al grado de intensidad tecnológica y desarrollo del conocimiento de la industria a la que pertenece el sector o la empresa en la que se pacta el convenio ( $HighT$ ), la tabla muestra un valor

promedio más bajo de esta variable en comparación con el resto de variables empleadas en el análisis (siendo la media de *HighT* igual a 0,03 para todos los convenios). Este hecho indica un escaso número de convenios asociados a empresas o sectores competitivos a nivel nacional.

Al discriminar la muestra por ámbito de negociación, destaca una mayor proporción de convenios asociados a compañías de alta tecnología en ámbitos descentralizados (valor promedio de 0,03) en comparación a ámbitos centralizados (valor promedio de 0,01).

Considerando todos los convenios, se observa que el número de convenios de empresa es superior a los de ámbito superior de negociación (equivaliendo estos últimos al 22 por ciento del total de convenios –siendo 0,22 el valor promedio cuando *BargCont* es igual a 1-).

Para los convenios de empresa, destaca que el 78 por ciento de los mismos pertenecen a empresas de propiedad privada (promedio de *Private* es 0,78), característico de una economía de mercado. Mientras que, en cuanto a la institución que negocia el convenio los resultados de la tabla 4.1 indican que tan solo en el 26 por ciento de dichos convenios de empresa participan las secciones sindicales como únicos negociadores del convenio (promedio de *Private* igual a 0,26). De esta forma se puede confirmar que gran parte de los convenios en ámbitos descentralizados son negociados por el comité de empresa o los delegados de personal.

Por último, al considerar únicamente los convenios pactados en ámbitos superiores de negociación, cabe destacar que tan solo el 6 por ciento de los mismos son convenios de ámbito nacional (promedio de *TerrCont* es igual a 0,06), siendo el resto convenios adscritos en niveles inferiores (interautónomico, autónomico, provincial o local).

A continuación se procede a desarrollar el análisis descriptivo previo para contrastar de forma preliminar la relación de las variables descritas sobre el incremento salarial real pactado en convenio colectivo.



### **a.1) Variable objetivo: competencia sindical**

Acorde con la hipótesis 1 planteada al comienzo del presente capítulo, que es objeto central de la investigación, una mayor heterogeneidad de la representación laboral en la mesa negociadora en la que se pacta el convenio dará lugar a resultados menos favorables a los trabajadores en el acuerdo, debido a la rivalidad existente entre las organizaciones sindicales participantes y el debilitamiento de la unidad de representación laboral frente a la organización/es empresarial/es. Como consecuencia, el incremento salarial pactado en convenio será menor a medida que la concentración en la representación laboral sea también menor (hipótesis 1). No obstante, acorde con la hipótesis 2 planteada, el grado de competencia puede ser diferente en función del ámbito de negociación en el que se pacta el convenio. En este sentido, si las elecciones centran el objetivo principal de las organizaciones sindicales, con el fin de incrementar su poder institucional (bajo el planteamiento desarrollado por Ross (1948) acerca de las “provisiones orientadas al sindicato”), y éstas se celebran a nivel de empresa, el centro de la competencia se situará en el ámbito de negociación de empresa, siendo el efecto de la competencia menor (o no significativo) en niveles de negociación centralizados.

Al tomar como medida del grado de heterogeneidad sindical el índice elaborado por Herfindahl-Hirschman (*IdHH*) y observar el efecto que posee este indicador sobre el incremento salarial real (en promedio para los convenios plurianuales) pactado en convenio, discriminando por ámbito de negociación, los resultados correspondientes al análisis cualitativo indican que de forma agregada (sin discriminar a los convenios por ámbito en el que se pacta el acuerdo) existe un mejor comportamiento del incremento salarial real pactado en convenio cuando el valor correspondiente al *IdHH* es 1 (donde sólo existe un sindicato que negocia el convenio con la organización/es empresarial/es) (Tabla 4.2).

**Tabla 4.2. Efecto de la competencia sindical sobre el incremento salarial real pactado en convenio (expresado en puntos básicos), por ámbito de negociación**

Ámbito	IdHH	Incremento Salarial Real Pactado en Convenio (promedio)									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Promedio todos los años
Todos los convenios	< 0.5	-68,3	14,1	-21,8	-17,0	48,8	36,9	131,9	-1,91	-160,8	-10,0
	≥0.5 & <1	-62,1	17,7	-22,8	-10,8	39,2	37,0	129,2	1,19	-168,8	-6,76
	1	-59,7	34,5	-19,9	-22,8	42,6	26,7	122,7	19,7	-172,5	-3,63
	(1) Prueba T-student: 0,949* (2) Prueba T-student: 0,662** (3) Prueba T-student: 0,697***										
Empresa	< 0.5	-81,8	-3,7	-33,3	-34,6	26,1	19,3	118,7	-4,50	-166,1	-22,9
	≥0.5 & <1	-73,7	11,3	-31,6	-25,6	25,5	25,9	110,1	5,43	-173,2	-16,6
	1	-62,3	33,6	-20,9	-23,5	41,9	25,9	120,2	20,7	-173,9	-4,53
	(1) Prueba T-student: 0,127* (2) Prueba T-student: 0,002** (3) Prueba T-student: 0,127***										
Superior a empresa	< 0.5	-31,2	65,0	9,6	34,2	102,1	89,4	185,7	7,06	-145,1	27,5
	≥0.5 & <1	-45,5	26,2	-7,9	12,7	60,1	51,6	160,2	-5,82	-162,3	7,99
	1	-22,3	50,8	-4,75	-10,7	55,1	43,3	175,1	-1,18	-160,2	11,62

	(1) Prueba T-student: 0,000*
	(2) Prueba T-student: 0,412**
	(3) Prueba T-student: 0,006***

Fuente: Elaboración propia con BDCC.

\*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (b). \*\*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (b) y (c). \*\*\*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (c)<sup>39</sup>.

Este resultado concuerda inicialmente con el planteamiento acerca del efecto negativo que ejerce la mayor heterogeneidad en la representación sindical (como *proxy* de la competencia entre sindicatos) sobre el incremento salarial negociado (hipótesis 1).

Sin embargo, la discriminación de las observaciones por ámbito de negociación confirma con mayor claridad la relación positiva entre ambas variables, establecidas en la primera hipótesis, a la vez que demuestra la segunda hipótesis formulada confirmando la mayor incidencia de la competencia sindical sobre el incremento salarial en el nivel de empresa (consecuencia de las elecciones sindicales). Así, a pesar de observarse nuevamente incrementos salariales reales negativos a nivel de empresa en promedio para todos los años (como sucede en el análisis anterior), el incremento real es mejor cuando el *IdHH* es mayor.

<sup>39</sup> Se aplica la prueba t de student con el fin de identificar la posible diferencia significativa en las muestras obtenidas. Para tal fin se desarrolla el presente estadístico:

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sqrt{\frac{(n-1) \cdot \widehat{S}_1^2 + (m-1) \cdot \widehat{S}_2^2}{n+m-2} \cdot \left(\frac{1}{n} + \frac{1}{m}\right)}}$$

Siendo  $\bar{x}$  e  $\bar{y}$  las medias de las dos muestras utilizadas y  $\widehat{S}_1^2$  y  $\widehat{S}_2^2$  sus correspondientes varianzas muestrales. Los valores de  $n$  y  $m$  corresponden con el número de observaciones de cada muestra. La hipótesis nula indica que el estadístico  $t$  sigue una distribución  $t$  de Student con  $n+m-2$  grados de libertad. Bajo esta hipótesis se considera que no existen diferencias significativas entre ambas muestras y viceversa en caso de rechazarse.

Por otra parte, en ámbitos centralizados se observa que, a pesar de que los incrementos salariales reales pactados tienden a ser mayores con respecto a los existentes a nivel empresarial (lo que puede deberse a la mayor afectación de los trabajadores por convenio y, por tanto, mayor capacidad de acción colectiva y poder sindical a nivel sectorial o en ámbitos superiores de negociación con respecto al nivel de empresa -Dickens 1986-), la correspondencia entre *IdHH* y mayor incremento salarial no destaca como positiva, no existiendo evidencias de una relación clara entre ambas variables ni en la comparación promedia para todos los años, ni tampoco en las diferentes observaciones anuales. Este hecho concuerda con la segunda hipótesis establecida. Al haberse alcanzado la representatividad por parte de las organizaciones participantes en la negociación en las elecciones celebradas a nivel de empresa, los incentivos a la competencia en este nivel parecen aminorar. De forma añadida, el hecho de que en este nivel tienda a aumentar la coordinación y cooperación entre agentes sociales (Ross & Hartman 1960 y Turnbull 2003), puede favorecer que los mismos cedan en sus pretensiones en la negociación, lo que haría que la competencia sindical, si existiese, se viera reducida y no produjera efectos relevantes sobre las condiciones pactadas en convenio.

Por último, cabe destacar como a partir del inicio de la crisis en el año 2008, el incremento salarial real pactado en todos los convenios tiende a experimentar un notable descenso en el año 2010, derivado de la recesión económica y el descenso del nivel de precios al consumo que había experimentado una fuerte caída en el 2008 como consecuencia del encarecimiento de los precios del petróleo.

***a.2) Variable objetivo: efecto de la competencia sindical a nivel de empresa, según número de trabajadores afectados por convenio***

En relación a la hipótesis 3 planteada en el presente estudio, habiéndose confirmado de forma preliminar el efecto mayor que ejerce la competencia sindical a nivel de empresa, se procede a contrastar de forma descriptiva como

afecta dicha competencia según el número de trabajadores afectados por acuerdo. De esta forma, se procede a dividir la muestra de convenios de empresa en tres niveles, mediante la siguiente desagregación:

- Convenios de empresa que afectan a menos de 100 trabajadores,
- Convenios de empresa que afectan a entre 101 y 500 trabajadores,
- Convenios de empresa que afectan a más de 500 trabajadores.

Los resultados obtenidos indican que, al igual que lo observado en el análisis descriptivo desarrollado en el punto anterior, a medida que el grado de concentración sindical ( $IdHH$ ) se aproxima al valor 1, el incremento salarial real pactado tiende a ser mayor, evidenciando de nuevo como la competencia sindical afecta de forma negativa sobre los resultados de la negociación (ver Tabla 4.3)

**Tabla 4.3. Efecto de la competencia sindical sobre el incremento salarial real pactado en convenios de empresa (expresado en puntos básicos), por número de trabajadores afectados por convenio**

Trabajadores cubiertos por convenio	IdHH	Incremento Salarial Real Pactado en Convenio (promedio)									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Promedio todos los años
Menos de 100 trabajadores	< 0.5 (a)	-48,45	3,95	-26,70	-32,47	19,61	24,69	128,6	-6,71	-147,1	-5,65
	≥0.5 & <1 (b)	-40,46	21,43	-15,31	-28,41	30,83	24,98	113,9	7,73	-173,8	1,70
	1 (c)	-45,48	35,96	-20,77	-21,45	41,36	29,66	125,0	22,65	-173,2	7,46
	(1) Prueba T-student: 0,472* (2) Prueba T-student: 0,032** (3) Prueba T-student: 0,472***										
Entre 100 y 500 trabajadores	< 0.5 (a)	-44,80	4,88	-26,60	-30,36	36,97	22,07	123,6	10,39	172,1	-2,65
	≥0.5 & <1 (b)	-59,00	4,93	-43,84	-21,85	23,24	27,84	103,1	9,17	-169,9	-11,10
	1 (c)	-52,82	23,06	-21,51	-39,01	49,63	13,58	98,30	10,95	-172,5	-3,84
	(1) Prueba T-student: 0,261* (2) Prueba T-student: 0,378** (3) Prueba T-student: 0,324***										
Más de 500 trabajadores	< 0.5 (a)	-64,33	-32,16	-57,27	-45,14	0,16	4,03	101,9	-27,57	-168,7	-23,35

	≥0.5 & <1 (b)	-45,95	-16,02	-69,52	-31,14	3,66	19,77	124,1	-24,31	-196,6	-15,64
	1 (c)	-18,38	-2,50	-42,37	-11,22	9,21	-29,21	67,38	18,50	-185,5	-10,36
	(1) Prueba T-student: 0,247*										
	(2) Prueba T-student: 0,655**										
	(3) Prueba T-student: 0,285***										

Fuente: Elaboración propia con BDCC.

\*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (b). \*\*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (b) y (c). \*\*\*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (c).

Por otra parte, de nuevo destaca el proceso de moderación salarial experimentado durante el periodo de recesión comentado con anterioridad que, sin embargo; tiende a ser mayor cuando incrementa el número de trabajadores afectados por convenio.

No obstante, al tratar de analizar el efecto que la concentración sindical posee por grupo de desagregación, según el número de trabajadores cubiertos por convenio, sobre el incremento salarial real, parece no existir de forma previa una diferencia destacada entre los diferentes grupos. Así, convenios con un nivel de concentración en la representación laboral mayor que 0,5, pactan incrementos salariales mayores en promedio para todo el periodo analizado cuando el grupo de trabajadores afectados por convenio es menor de 100, en comparación al resto de grupos. Siendo los convenios que cubren a más de 500 trabajadores los que menor incremento salarial pactan en promedio, para dicho nivel de concentración sindical (mayor que 0,5), respecto al resto de grupos. De esta forma, con los resultados en el presente análisis descriptivo no puede aceptarse la conjetura planteada en la hipótesis 3, debiéndose confirmar estos mismos resultados con los que posteriormente se obtendrán al aplicar el análisis econométrico.

**a.3) Variables de control asociadas a las características estructurales del convenio, las cuales definen el entorno en el que se desarrolla la negociación**

El contexto en el que la negociación tiene lugar afecta al comportamiento de los agentes y su capacidad de presión para lograr los objetivos que éstos aspiran a alcanzar en el acuerdo (Tzannatos & Aidt 2006), pudiendo tener una incidencia relevante sobre el incremento salarial real pactado en convenio.

Las variables asociadas al contexto en el que la negociación se desenvuelve utilizadas en el modelo son:  $HighT_i$ ,  $TimeExt_{it}$ ,  $BargCont_i$ ,  $TerrCont_i$ ,  $Private_{it}$  y  $Union_{Sect_{it}}$ . Cada variable es discriminada en el presente análisis descriptivo según el ámbito de negociación en el que se pacta el convenio (empresarial o superior a la empresa), por lo que la variable  $BargCont_i$  se empleará como variable de filtro y no será directamente analizada en este avance analítico preliminar.

En primer lugar, al considerar el nivel de desarrollo tecnológico e intensidad del conocimiento de la empresa o sector en el que se establece el convenio colectivo ( $HighT_i$ ), destaca un efecto diferenciado por ámbito de negociación (Tabla 4.4).



**Tabla 4.4. Análisis cualitativo del efecto que posee el grado de desarrollo tecnológico e intensidad del conocimiento sobre el incremento salarial real pactado en convenio (expresado en puntos básicos) por ámbito de negociación**

Ámbito	Grado de desarrollo tecnológico e intensidad del conocimiento	Incremento Salarial Real Pactado en Convenio (promedio)									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Promedio todos los años
Todos los convenios	Alta (a)	-81,3	-19,8	-53,2	-51,2	20,2	15,9	129,1	-8,96	-172,2	-25,5
	Media y baja (b)	-61,8	25,6	-20,5	-16,1	43,2	33,3	126,9	9,53	-168,4	-5,45
	Diferencia <sup>^*</sup>	-20,5	-45,4	-32,7	-45,1	-23,0	-17,4	2,2	-18,5	-3,8	-20,05
	Prueba T-student: 0,001										
Empresa	Alta (a)	-88,0	-23,8	-57,3	-61,9	21,3	16,3	122,2	-7,85	-171,5	-29,6
	Media y baja (b)	-68,9	22,1	-25,6	-24,5	34,9	25,2	116,8	12,6	-171,7	-10,8
	Diferencia <sup>^*</sup>	-19,1	-45,9	-31,7	-43,4	-13,6	-8,9	5,4	-20,5	-0,2	-18,8
	Prueba T-student: 0,004										
Superior a empresa	Alta (a)	-28,9	20,5	-12,1	24,7	-2,77	13,6	183,3	-80,0	-180,0	12,1
	Media y baja (b)	-39,5	37,1	-3,40	14,4	69,8	59,1	166,5	-2,53	-158,0	12,7
	Diferencia <sup>^*</sup>	10,6	-16,6	-8,72	10,3	-72,6	-45,5	16,8	-77,5	-22,0	-0,6
	Prueba T-student: 0,088										

Fuente: Elaboración propia con BDCC.

<sup>^</sup>Diferencia entre a y b. \*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (b).

Por un lado, al tomar en consideración los acuerdos a nivel de empresa los resultados indican que, en los convenios de alto desarrollo tecnológico e intensidad del conocimiento, el incremento salarial real pactado es inferior en 18,8 puntos básicos (siendo la diferencia entre los grupos de intensidad tecnológica significativa), en promedio, comparado con los de menor grado de especialización tecnológica. Esta diferenciación es también observada para los resultados anuales. La mayor presión competitiva a la que se ven sometidas las compañías de alta tecnología, especialmente con el exterior, hace que los negociadores limiten sus demandas, impulsando una cierta moderación sobre los incrementos salariales pactados en convenio (Garret & Way 1999 y Traxler & Bradl 2010). Asimismo, la fijación de cláusulas en relación al desarrollo de la productividad laboral, los beneficios empresariales, etc., que tiende a ser extendido en los convenios de elevada intensidad tecnológica, incide de forma negativa sobre el incremento salarial real pactado, con el fin de favorecer la flexibilidad de costes (Ruesga et al. 2012).

Asimismo, en niveles de negociación superiores a la empresa los resultados indican que la diferenciación existente en cuanto a la fijación del incremento salarial real es menor entre los sectores de mayor y menor intensidad tecnológica, en comparación con el análisis de los convenios empresariales, tanto a nivel promedio como en los diferentes años analizados. El principal motivo que se desprende de este resultado está relacionado con el observado anteriormente para la conflictividad laboral, ya que, el mayor poder de negociación de los sindicatos en ámbitos superiores al empresarial (en relación al mayor número de trabajadores representados y la capacidad de acción colectiva, en comparación al ámbito empresarial), implica que éstos puedan ejercer una mayor presión para cumplir sus demandas salariales y extraer mayores rentas en el proceso de reparto del excedente generado en el desarrollo productivo, lo que implicaría un mayor incremento salarial pactado en convenio (Dickens 1986).

Por último, cabe destacar que de nuevo la crisis ha incidido de forma negativa sobre el incremento salarial real, observándose una caída acentuada de éste a partir del año 2008 en todos los niveles de negociación.

Por otra parte, tomando en consideración el ámbito temporal del convenio colectivo ( $TimeExt_{it}$ ), se observa que los convenios anuales tienden a fijar incrementos salariales mayores que los plurianuales (con una diferencia positiva en promedio de 15,3 puntos básicos) (Tabla 4.5). A pesar de ello, las diferencias observadas parecen no ser significativas, a la espera del desarrollo del modelo econométrico (ver prueba t-student).

**Tabla 4.5. Análisis cualitativo del efecto que posee el ámbito temporal del convenio sobre el incremento salarial real pactado (expresado en puntos básicos), según ámbito de negociación**

Ámbito	Ámbito temporal del convenio	Incremento Salarial Real Pactado en Convenio (promedio)									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Promedio todos los años
Todos los convenios	Anual (a)	-81,9	74,0	-16,5	-27,7	82,8	-91,4	210,2	91,1	-178,5	6,61
	Plurianual (b)	-59,8	6,85	-22,6	-15,2	33,6	57,8	113,3	-10,5	-166,3	-8,67
	Diferencia <sup>^*</sup>	-22,1	67,1	6,1	-12,5	49,2	-149,2	96,9	101,6	-12,5	15,3
	Prueba T-student: 0,558										
Empresa	Anual (a)	-85,4	71,1	-21,5	-38,2	84,9	-96,9	206,5	94,7	-181,8	3,90
	Plurianual (b)	-67,5	2,35	-27,8	-23,6	24,3	49,6	102,8	-8,12	-168,6	-14,6
	Diferencia <sup>^*</sup>	-22,1	68,7	6,3	-14,6	60,6	-146,5	103,7	102,8	-13,2	18,5
	Prueba T-student: 0,491										
Superior a empresa	Anual (a)	-72,2	83,8	-2,16	2,51	77,5	-73,1	221,8	75,7	-153,6	15,1
	Plurianual (b)	-34,6	21,2	-3,90	17,9	67,2	84,3	156,3	-20,1	-159,1	12,2
	Diferencia <sup>^*</sup>	-37,6	62,6	1,74	-15,4	10,3	157,4	65,5	95,8	5,5	2,9
	Prueba T-student: 0,881										

Fuente: Elaboración propia con BDCC.

<sup>^</sup>Diferencia entre a y b. \*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (b).

No obstante, al analizar los resultados por año existen periodos en los cuales los convenios plurianuales han tendido a pactar incrementos salariales reales mayores (como sucede en 2002, 2005, 2007 y 2010). A pesar de ello, la relación promedio confirma previamente (a falta del análisis econométrico) que los agentes que participan en convenios plurianuales tienden a moderar sus pretensiones salariales, pudiendo existir una posición más favorable por parte de los negociadores para mejorar la adaptación de las condiciones laborales en el largo plazo, lo que incrementa el grado de flexibilidad del acuerdo y, por tanto, de los costes salariales (Ruesga et al. 2012).

Asimismo, considerando únicamente a los convenios que se establecen en un ámbito de negociación superior al nivel de empresa, el análisis del ámbito territorial en el cual se lleva a cabo el acuerdo ( $TerrCont_i$ ) muestra un proceso de moderación salarial a medida que el ámbito de negociación tiende a ser mayor (Tabla 4.6).

**Tabla 4.6. Análisis cualitativo del efecto que posee el ámbito territorial del convenio (considerando únicamente los convenios de ámbito superior al empresarial) sobre el incremento salarial real pactado (expresado en puntos básicos)**

Ámbito	Ámbito territorial en el que se pacta el convenio (convenios de sector)	Incremento Salarial Real Pactado en Convenio (promedio)									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Promedio todos los años
Superior a empresa	Inferior (a)	-62,5	24,7	-21,4	-17,5	43,1	32,6	127,1	9,23	-169,1	-5,89
	Nacional (b)	-57,2	-13,3	-24,8	-14,3	-2,97	33,3	117,2	-5,68	-133,3	-17,5
	Diferencia <sup>^*</sup>	-5,3	38,0	3,4	-3,2	46,1	-0,7	9,9	14,9	-35,8	11,6
	Prueba T-student: 0,304										

Fuente: Elaboración propia con BDCC.

^Diferencia entre a y b. \*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (b).

Así, los convenios de ámbito nacional tienden a fijar en promedio, a lo largo del periodo analizado, un incremento salarial menor en 11,6 puntos básicos con respecto a los convenios de ámbito inferiores (local, provincial, autonómico e inter-autonómico). No obstante, existentes excepciones observadas al tomar en consideración la evolución anual de esta diferencia. De esta forma, los años 2002, 2005, 2007 y 2010, presentan incrementos salariales reales pactados en promedio mayores a nivel nacional que en el resto de ámbitos, aunque la diferencia en éstos, a excepción del año 2010, no tiende a superar los 6 puntos básicos, siendo ésta prácticamente insignificante.

La mayor moderación salarial en el ámbito de negociación nacional puede ser explicado bajo la hipótesis desarrollada por Calmfors (1993), destacando que los acuerdos pactados en niveles centralizados (que favorecen la coordinación), potencian la moderación salarial en el acuerdo, con el fin de evitar las externalidades negativas que de la negociación se derivan sobre el resto de la economía, principalmente en términos de inflación y desempleo.

Por otra parte, los acuerdos en ámbitos centralizados tienden a fijar unas condiciones laborales mínimas, para todos los trabajadores, que posteriormente tienden a desarrollarse en ámbitos inferiores de negociación, lo que impulsa acuerdos menos restrictivos y, por tanto, una mayor moderación salarial (Ruesga et al. 2012).

En cuanto al análisis de los estadísticos descriptivos del efecto que posee la titularidad de la empresa ( $Private_i$ ), ya sea ésta privada o pública, sobre el incremento salarial real pactado en convenio, éste indica que los acuerdos en empresas privadas tienden a fijar mayores incrementos salariales en comparación a las de titularidad pública, siendo esta diferencia significativa (Tabla 4.7).

**Tabla 4.7. Análisis cualitativo del efecto que posee la titularidad de la empresa en la que se establece el convenio (considerando únicamente**

**los convenios de ámbito empresarial) sobre el incremento salarial real pactado (expresado en puntos básicos)**

Ámbito	Tipo de empresa según titularidad (propiedad)	Incremento Salarial Real Pactado en Convenio (promedio)									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Promedio todos los años
Empresa	Privada (a)	-56,0	31,4	-11,5	-9,71	54,5	35,7	138,3	18,4	-155,3	2,27
	Pública (b)	-71,9	10,7	-36,5	-30,1	24,2	27,9	110,2	-6,47	-190,4	-19,1
	Diferencia <sup>^*</sup>	15,9	20,7	25,0	20,4	30,3	7,8	28,1	36,8	35,1	21,4
	Prueba T-student: 0,000										

Fuente: Elaboración propia con BDCC.

<sup>^</sup>Diferencia entre a y b. \*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (b).

Esta previamente significativa moderación salarial en el ámbito público puede estar motivada por la inclusión de España en la Unión Económica y Monetaria, lo que implica un mayor control del gasto público para cumplir con el control presupuestario pactado en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, ejerciendo una mayor presión sobre la moderación del incremento salarial real pactado en convenio colectivo (Glassner 2010).

Por último, al analizar el efecto que ejercen las secciones sindicales, cuando éstas son las únicas participantes en el proceso de negociación del convenio a nivel de empresa ( $Bargainers_{it}$ ), sobre el incremento salarial real pactado, se observa un efecto negativo en todos los periodos analizados, acorde con los resultados esperados (ver Tabla 4.8).

**Tabla 4.8. Análisis cualitativo del efecto que posee sobre el incremento salarial real pactado (expresado en puntos básicos) cuando los representantes de los trabajadores que llevan a cabo el proceso de negociación son las secciones sindicales, según ámbito de negociación**

Ámbito	Negocian el convenio las secciones sindicales	Incremento Salarial Real Pactado en Convenio (promedio)									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Promedio todos los años
Empresa	Sí (a)	-80,3	0,51	-34,8	-32,5	20,4	23,3	105,2	8,29	-176,2	-19,5
	No (b)	-65,8	26,1	-23,7	-23,7	39,5	25,3	122,1	13,2	170,1	-8,69
	Diferencia <sup>^*</sup>	-14,5	-25,6	-11,1	-8,8	-19,1	-2,0	-16,9	-4,9	-6,2	-10,8
	Prueba T-student: 0,202										

Fuente: Elaboración propia con BDCC.

<sup>^</sup>Diferencia entre a y b. \*Prueba T-student para la identificación de significatividad en las diferencias del promedio de las series (a) y (b).

De esta forma, cuando el convenio a nivel de empresa es negociado únicamente por las secciones sindicales el incremento salarial real en promedio a lo largo del periodo analizado desciende en 10,8 puntos básicos. Este hecho, a expensas de las evidencias aportadas por el análisis econométrico, puede indicar la existencia de un mayor nivel de rivalidad entre secciones sindicales cuando éstas son las únicas participantes en la negociación, derivado de la presión que la organización sindical ejerce sobre sus representantes en la comisión negociadora. La mayor competencia da lugar a un menor poder de negociación de los trabajadores frente a la organización empresarial, como consecuencia de la fragmentación de la representación laboral y, por tanto, peores resultados en la negociación.



Una vez finalizado el análisis descriptivo de las variables utilizadas en el presente estudio para contrastar de forma empírica las hipótesis propuestas, se procede a la realización del modelo econométrico.

### **b) Modelo Econométrico**

Al disponer en la BDCC empleada en el presente estudio de distintas unidades (convenios colectivos) a lo largo de diferentes periodos de tiempo, el análisis econométrico propuesto será el de datos de panel, permitiendo esta técnica obtener estimadores consistentes en presencia de variables omitidas. El análisis de datos de panel especifica un efecto individual " $\alpha_i$ " que recoge elementos inobservados propios de cada individuo no identificados en nuestro análisis como una variables y que afectan al modelo. Los modelos comúnmente utilizados en el análisis de datos de panel son los modelos de efectos fijos y efectos aleatorios. El elemento diferenciador entre ambos es la asunción que se establece sobre el efecto individual " $\alpha_i$ " y el grado de relación entre éste y el resto de regresores (Wooldridge 2002, Greene 2008 y Baltagi 2008).

A continuación se presentan los diferentes modelos que se emplean comúnmente en el análisis de datos de panel, con el fin de conocer sus diferentes propiedades y los condicionantes que limitan su aplicación. Los modelos tomados en consideración son: modelo de mínimos cuadrados ordinarios, modelo de efectos fijos y modelo de efectos aleatorios. Posteriormente se describirá el modelo de datos de panel empleado en el presente estudio, el cual está determinado por los condicionantes que se especifican en cada uno de ellos y que se ajustan a las características de la base de datos empleada en el análisis.

#### ***b.1) Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios Agrupados (MCO agrupados)***

El modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios Agrupados (MCO agrupados) provee estimadores  $\beta_k$  consistentes, bajo la consideración de no existencia de un efecto individual " $\alpha_i$ " por cada unidad de análisis.

Siendo el modelo:

$$y_{it} = x_{it} \cdot \beta_k + u_{it}$$

La variable  $y_{it}$  corresponde a la variable explicada o modelizada, por la relación existente entre las  $x_{it}$  variables explicativas del modelo o regresores y los coeficientes  $\beta_k$ , que identifican la relación entre ambas, más un residuo  $u_{it}$  que recoge todos aquellos elementos no identificados en la ecuación y que afectan al comportamiento de  $y_{it}$ , siendo dichos residuos aleatorios e independientes de las variables explicativas empleadas en la ecuación.

Los coeficientes  $\beta_k$  serán consistentes bajo el cumplimiento de las condiciones expuestas en el Teorema de Gauss-Markov (Greene; 2008):

- El modelo es una combinación lineal de los parámetros  $y_{it}$ ,  $x_{it}$ ,  $u_{it}$  y  $\beta$ .
- El rango formado por la matriz que conforman los regresores, multiplicada por sí misma, es completo, no existiendo una relación lineal exacta entre cualquiera de los regresores en el modelo, evitando problemas de multicolinealidad y en la inconsistencia de los estimadores. En este sentido, el determinante de la matriz formada por el producto de los regresores  $|XX'|$  debe ser distinta de cero para poder realizar el cálculo de  $\beta$ , mediante la expresión:

$$\beta = \frac{1}{|XX'|} (YX)$$

- Exogeneidad de las variables independientes, es decir,  $E[x_{it} * u_{it}] = 0$  o  $(XU) = 0$ , lo que implica que las variables independientes en el modelo no recogen información no observada, que alteraría la correcta estimación de los coeficientes  $\beta$  e introduciría un sesgo en sus estimaciones, siendo:

$$\beta = \frac{1}{|XX'|} (XU) + \hat{\beta}$$

De donde si  $(XU) = 0$ , entonces:

$$\beta = \hat{\beta}$$

Es decir, el coeficiente estimado  $\hat{\beta}$  será igual al  $\beta$  poblacional.

- La existencia de homoscedasticidad y no autocorrelación en los errores  $u_{it}$  estimados, es decir, las perturbaciones son esféricas, lo que permite que el estimador  $\beta$  es el de menor varianza y las asunciones posteriormente realizadas acerca de su significatividad sean válidas.
- Distribución normal de las perturbaciones.
- Que el muestreo llevado a cabo para la extracción de  $y_{it}$  y  $x_{it}$  sea aleatorio y que cada observación sea independiente e idénticamente distribuida de las demás.

El cumplimiento de estas condiciones permite el cálculo de estimadores lineales insesgados óptimos. No obstante, la aplicación de MCO agrupados en los modelos de datos de panel puede derivar en problemas de correlación serial en los residuos, a causa de la dependencia serial de las observaciones, lo que derivaría en la necesidad de emplear una matriz de varianzas residuales robustas que corrigiese este efecto o la aplicación de Mínimos Cuadrados Generalizados, aplicando una transformación en las variables utilizadas en el modelo que permita modelar la relación residual y obtener estimadores eficientes (Wooldridge 2002).

### ***b.2) Modelo de efectos fijos***

El modelo de datos de panel de efectos fijos (*fixed effects* en la terminología anglosajona) es una variante del modelo de MCO agrupados. En este nuevo modelo se incluye un parámetro " $\alpha_i$ " que representa todos aquellos efectos inobservados que inciden en el modelo y son fijos en el tiempo para cada unidad "i" del análisis (en nuestro caso, para cada convenio colectivo). El modelo es expresado como:

$$y_{it} = x_{it} \cdot \beta_k + \alpha_i + u_{it}$$

La estimación del modelo se realiza de nuevo mediante la técnica de Mínimos Cuadrados Ordinarios, que permite obtener estimadores consistentes y eficientes bajo las siguientes asunciones (Wooldridge 2002):

- Estricta exogeneidad entre los residuos del modelo  $u_{it}$  y las variables explicativas, que incluyen a los regresores  $x_{it}$  y los propios efectos fijos  $\alpha_i$ . Lo descrito se puede expresar como:

$$E[u_{it} | x_{it}, \alpha_i] = 0$$

Sin embargo, esta asunción no impide que efectos fijos y regresores variantes en el tiempo no estén correlados:

$$E[x_{it} \cdot \alpha_i] \neq 0$$

Algo que sí será necesario en el modelo, posteriormente explicado, de efectos aleatorios. Por otra parte, la inclusión de variables no variantes en el tiempo  $\varphi_i$  pueden introducir problemas de inconsistencia en el modelo, a causa de que estas variables imitan el comportamiento del efecto fijo, derivando en un problema de multicolinealidad. Para corregir este problema tiende a aplicarse la transformación WITHIN de las variables utilizadas en la estimación. Esta transformación consiste en restar a cada variable correspondiente a cada unidad o grupo de análisis (convenio colectivo) la media del grupo, siendo esta diferencia expresada como:

$$\check{X}_{it} = X_{it} - \bar{X}_i$$

De esta forma, se eliminan los efectos fijos y las variables invariantes en el tiempo, los cuales son constantes en el periodo analizado, realizándose la estimación con las variables variantes en el tiempo transformadas. Así, la ecuación se expresa:

$$\check{y}_{it} = \check{x}_{it} \cdot \beta_k + \check{u}_{it}$$

- De nuevo, al igual que fue establecido con las asunciones en el Teorema de Gauss-Markov, el rango formado por la matriz que conforman los regresores, multiplicada por sí misma, es completo, lo que implica la no existencia de relación lineal exacta entre las

variables explicativas empleadas en el modelo. El incumplimiento de esta condición derivaría de nuevo en un problema de sesgo e inconsistencia en los estimadores del modelo.

- Que las perturbaciones aleatorias sean esféricas, es decir, que posean varianza constante y no estén autocorrelacionadas, pudiendo expresarse este supuesto como:

$$E[u_{it} \cdot u'_{it} | x_{it}, \alpha_i] = \sigma_{it}^2 \cdot I_t$$

Siendo  $I_t$  una matriz compuesta por valores uno en la diagonal y cero en los extremos, identificada como *matriz identidad*. El cumplimiento de esta condición derivaría en que el estimador de efectos fijos es eficiente. Sin embargo, si esta condición no es satisfecha se deberá proceder, al igual que en MCO agrupados, a la aplicación de la matriz de varianzas y covarianzas residuales robusta.

### ***b.3) Modelo de efectos aleatorios***

El modelo de datos de panel de efectos aleatorios (*random effects* en la terminología anglosajona) difiere del modelo de efectos fijos al considerar al parámetro " $\alpha_i$ " como aleatorio a lo largo del periodo analizado, siendo dicho parámetro incluido en el término de error compuesto  $e_{it}$ , que queda expresado como:

$$e_{it} = \alpha_i + u_{it}$$

Así, la función a estimar será:

$$y_{it} = x_{it} \cdot \beta_k + e_{it}$$

Para garantizar la consistencia de los coeficientes  $\beta$  estimados, se debe cumplir:

- La ortogonalidad entre la perturbación aleatoria y los regresores del modelo  $x_{it}$ :

$$E[u_{it} | x_{it}] = 0$$

Así como la independencia (ortogonalidad) entre el coeficiente aleatorio  $\alpha_i$  y los regresores del modelo  $x_{it}$ :

$$E[\alpha_i | x_{it}] = 0$$

- Asimismo, debe cumplirse que la media del coeficiente aleatorio posea una esperanza igual a 0, es decir:

$$E[\alpha_i] = 0$$

Lo que permite garantizar la aleatoriedad del error compuesto.

La técnica utilizada para la estimación de los coeficientes del modelo es la de Mínimos Cuadrados Generalizados (MCG), aplicando una transformación en las variables utilizadas en el análisis que explota la correlación serial del error compuesto  $e_{it}$  (Wooldridge 2002). La transformación aplicada consiste en modelizar la varianza residual compuesta ( $\omega$ ), para posteriormente multiplicar a cada variable por la inversa de dicha varianza residual, siendo este proceso expresado como:

$$\ddot{X}_{it} = X_{it} \cdot \omega^{-1}$$

De donde:

$$E[e_{it} \cdot e_{it}'] = \omega$$

Así, el modelo estimado será:

$$\ddot{y}_{it} = \ddot{x}_{it} \cdot \beta_k + \ddot{e}_{it}$$

Esta transformación garantiza la eficiencia del modelo, cumpliéndose la condición de perturbaciones esféricas (homocedasticidad y no autocorrelación en la varianza residual), siendo los coeficientes MCG los de menor varianza.

Por último, para poder garantizar la consistencia de los coeficientes estimados, al igual que en los modelos de efectos fijos y MCO agrupados, se debe cumplir la asunción de rango completo en la matriz de los regresores al cuadrado transformados, es decir:

- $\text{rango } E(x'_{it} \cdot \omega^{-1} \cdot x_{it}) = k$ , siendo  $k$  el número de columnas de la matriz formada por el producto  $(x'_{it} \cdot x_{it})$ , lo que implica la no dependencia lineal de las variables explicativas del modelo.

#### **b.4) Modelo econométrico empleado**

El modelo econométrico del presente análisis queda expresado como:

$$W_{it} = \beta_1 + \alpha_i + \beta_2 \cdot IdHH_{it} + \delta_j + \mu_t + \beta_{k-2} \cdot f(variables\ de\ control)_{it} + u_{it}$$

Siendo “*i*” la unidad de análisis, “*t*” el periodo de tiempo y “*j*” la provincia donde se aplica el convenio.

En la ecuación a estimar el incremento salarial real en puntos básicos pactado en convenio ( $W_{it}$ ) (restando a cada incremento salarial pactado el índice de precios existente en el año de inicio de vigencia del convenio) es función del grado de concentración sindical ( $IdHH_{it}$ ), un efecto individual diferenciado para cada convenio ( $\alpha_i$ ) y una variable *dummy* que identifica los efectos fijos que afectan de forma común a todos los convenios pertenecientes a la misma provincia, diferentes con respecto al resto de provincias<sup>40</sup> ( $\delta_j$ ).

Asimismo, se incluye una variable *dummy* temporal ( $\mu_t$ ), que permite captar todos aquellos efectos inobservables que afectan a todos los convenios por igual para cada año.

#### **c) Aplicación del modelo econométrico propuesto**

En el presente apartado se lleva a cabo el desarrollo del modelo econométrico que permitirá calcular a nivel cuantitativo el efecto que posee cada una de las variables seleccionadas para el estudio sobre el incremento salarial real pactado en convenio.

Las variables empleadas en el análisis econométrico introducen ciertas especificidades que deben tomarse en consideración al aplicar el cálculo de los coeficientes. El uso de variables constantes en el tiempo en la estimación como, por ejemplo,  $HighT_i$ ,  $BargCont_i$ ,  $Private_i$ ,  $\delta_j$  o  $TerrCont_i$  deben tenerse

---

<sup>40</sup> Las provincias se clasifican entre los valores 0 al 52, siendo del valor 1 al 52 los valores correspondientes a cada provincia española. El valor 0 corresponde a aquellos convenios que se pactan en niveles superiores al provincial.

en cuenta en la elaboración del modelo, ya que introducen un posible riesgo de inconsistencia en los coeficientes estimados al aplicar el modelo de efectos fijos, condicionando el uso de las técnicas econométricas.

Las condiciones específicas del modelo de efectos fijos, donde se establece como supuesto que el efecto individual es constante en el tiempo y correlacionado con las variables independientes<sup>41</sup>, implica que la existencia de cualquier variable constante incluida en la ecuación pueda imitar el comportamiento de dicho efecto (Greene 2008), introduciendo problemas de inconsistencia y sesgo en los estimadores (Wooldridge 2002). Todo ello hace que la capacidad explicativa del modelo de efectos fijos sea limitada.

Una alternativa es aplicar la transformación WITHIN, restando a cada observación individual la media del grupo (siendo cada convenio un grupo diferente de los demás), expresándose las variables como:

$$\check{X}_{it} = X_{it} - \bar{X}_i$$

Así, la transformación elimina las variables constantes en el tiempo y, con ello, el efecto individual ( $\alpha_i$ ) del análisis, corrigiendo los problemas de inconsistencia.

Sin embargo, esta transformación presenta dos importantes inconvenientes. Por un lado, todas las variables constantes son suprimidas, no calculándose su coeficiente, y, por el otro, el estimador WITHIN no es completamente eficiente, ignorando la variación entre convenios en el análisis (Hausman & Taylor 1981).

Como consecuencia, el modelo de efectos fijos es rechazado para aplicar el cálculo de los coeficientes de la ecuación a estimar en el presente análisis, por lo que se procederá a la estimación del modelo de efectos aleatorios.

---

<sup>41</sup> De esta manera se relaja la condición de ortogonalidad entre las variables explicativas y el efecto individual (que sí debe ser cumplida en la estimación del modelo con efectos aleatorios).



El modelo de efectos aleatorios permite la estimación de las variables invariantes en el tiempo al considerar en su desarrollo tanto la variación intra-grupos como entre-grupos, mejorando la eficiencia de los estimadores calculados. No obstante, cabe destacar que para el correcto cálculo de los coeficientes debe cumplirse la restricción de ortogonalidad entre la perturbación aleatoria, el coeficiente aleatorio  $\alpha_i$  y los regresores del modelo  $x_{it}$ .

En el análisis econométrico también se incluirán los resultados obtenidos mediante la estimación del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios agrupados (MCO agrupados), bajo el supuesto de inexistencia de heterogeneidad individual entre los individuos del análisis, considerando a cada unidad de análisis independiente de las demás, pudiéndose calcular los estimadores de forma consistente.

Para la validación de los modelos aplicados se realizan tres tipos de contrastes diferentes con el fin de determinar el nivel de consistencia y eficiencia de los estimadores calculados: el test de Breusch y Pagan para la identificación de efectos aleatorios (Breusch & Pagan 1980), el test de Mundlak (1978) (ambos para contrastar la consistencia de los coeficientes estimados) y el test de autocorrelación serial en los residuos propuesto por Wooldridge (2002) (para contrastar la eficiencia de los coeficientes estimados).

Fallos en la consistencia de los estimadores dan lugar a la existencia de sesgadez en su cálculo ( $\hat{\beta}_k = \beta_k + sesgo$ ) y, por tanto, incrementaría la desviación de los coeficientes obtenidos en el modelo respecto de los estimadores poblacionales ( $\beta_k$ ). Mientras que fallos en la eficiencia del modelo se relacionan con la existencia de perturbaciones no esféricas, es decir, varianza constante y no autocorrelación residual. Este hecho afecta sobre la varianza de los estimadores calculados ( $\widehat{SE}(\hat{\beta}_k)$ ) y daría lugar a que el uso de la inferencia estadística para conocer la significatividad de los coeficientes fuese errónea, lo que derivaría en fallo al considerar el contraste de significatividad individual de los estimadores ( $H^0: \hat{\beta}_k = 0$ ) y su interpretación (Wooldridge 2002) (ver anexo IV para una mayor profundización sobre el desarrollo de los tests aplicados).

#### d) Resultados del análisis econométrico<sup>42</sup>

La BDCC se divide en tres niveles diferentes: todos los convenios, convenios de empresa y convenios de ámbito superior a la empresa. Esta división permite contrastar la conjetura establecida en la hipótesis 2, con el fin de determinar la posible existencia de diferencias por ámbito de negociación (empresa y superior a la empresa) del efecto de la concentración sindical en la mesa negociadora sobre el incremento salarial real pactado en convenio.

Los tests aplicados en el modelo indican que la estimación por MCO agrupados es desestimada en todos los modelos realizados, no rechazándose la existencia de variabilidad en la heterogeneidad individual ( $\sigma_{\alpha_i} \neq 0$ ) (ver tabla 4.9 -test de Breusch y Pagan-). Por otra parte, el test de Mundlak indica que el modelo de efectos aleatorios es válido para los modelos que toman en consideración de forma desagregada a los convenios de empresa y los convenio de ámbito superior<sup>43</sup>, no pudiéndose rechazar la posibilidad de correlación entre la heterogeneidad individual y los regresores en el análisis que utiliza todos los convenios colectivos (hecho que afectaría a la consistencia de la estimación por efectos aleatorios). Por último, cabe destacar que no existe evidencia de autocorrelación serial en ninguno de los modelos aplicados.

---

<sup>42</sup> En la tabla 4.8 se presentan los resultados de las estimaciones MCO agrupados y de efectos aleatorios aplicadas, así como el test de Breusch y Pagan para la identificación de efectos aleatorios, el test de Mundlak y el test de autocorrelación.

<sup>43</sup> Debido a ello se prueba la validez del modelo de efectos aleatorios y se desestima la alternativa de estimación propuesta por Hausman y Taylor (1981).

Tabla 4.9. Análisis Econométrico

Variables	Todos los convenios colectivos		Convenios colectivos a nivel de empresa		Convenios colectivos de ámbito superior al empresarial	
	MCO agrupado	Efectos aleatorios	MCO agrupado	Efectos aleatorios	MCO agrupado	Efectos aleatorios
<i>IdHH<sub>it</sub></i>	<b>28,63</b> *** (3,66)	<b>25,21</b> *** (3,64)	<b>22,20</b> *** (3,81)	<b>19,12</b> *** (3,72)	<b>0,24</b> (10,80)	<b>-5,46</b> (12,44)
<i>HighT<sub>i</sub></i>	<b>-18,87</b> *** (4,46)	<b>-16,10</b> *** (4,52)	<b>-21,20</b> *** (4,72)	<b>-19,52</b> *** (4,69)	<b>-1,74</b> (15,95)	<b>1,18</b> (17,35)
<i>TimeExt<sub>it</sub></i>	<b>9,23</b> *** (2,82)	<b>6,83</b> *** (2,58)	<b>5,44</b> * (3,09)	<b>5,43</b> * (3,03)	<b>0,96</b> (6,07)	<b>-1,39</b> (4,65)
<i>BargCont<sub>i</sub></i>	<b>34,77</b> *** (2,45)	<b>38,57</b> *** (2,57)	-	-	-	-
<i>Private<sub>i</sub></i>	-	-	<b>64,29</b> *** (2,56)	<b>67,18</b> *** (2,49)	-	-
<i>Union_Sect<sub>it</sub></i>	-	-	<b>-3,25</b> (2,21)	<b>-2,85</b> (2,22)	-	-
<i>TerrCont<sub>i</sub></i>	-	-	-	-	<b>-29,05</b> *** (11,27)	<b>-31,31</b> *** (13,38)
$\mu_t$	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>
$\tau_j$	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>
<i>Constante</i>	<b>-101,38</b> *** (3,632)	<b>-97,21</b> *** (3,58)	<b>-152,12</b> *** (4,56)	<b>-151,45</b> *** (4,39)	<b>-37,51</b> *** (9,36)	<b>-25,77</b> *** (10,37)
Número Obs.	22.519	22.519	17.473	17.473	5.082	5.082
Número Grupos	9.874	9.874	8.280	8.280	1.594	1.594
R <sup>2</sup>	0,272	0,271	0,300	0,300	0,298	0,296
Breusch & Pagan test <sup>^</sup>	-	0,000	-	0,000	-	0,000
Mundlak test <sup>^</sup>	-	0,002	-	0,326	-	0,208
Correlación serial test <sup>^</sup>	-	0,287	-	0,132	-	0,779

Los coeficientes estimados son los valores en negrita. Entre paréntesis se encuentra expresada la desviación típica de cada coeficiente. <sup>^</sup>: p-valores, \*: Estadísticamente significativo al nivel de 0,10; \*\*: al nivel de 0,5; \*\*\*: al nivel de 0,01. El test de Mundlack se presenta en anexo V.

Los resultados de los coeficientes estimados indican un efecto dispar del *IdHH* sobre el incremento salarial, diferenciado en función del ámbito de negociación del convenio, lo que confirma el resultado alcanzado en el análisis descriptivo. Al ser analizada toda la población de convenios (sin discriminar por ámbito de negociación), se observa que el efecto del grado de concentración sindical sobre el incremento salarial pactado es positivo y significativo, teniendo que por cada décima de crecimiento del *IdHH* el incremento salarial aumenta aproximadamente entre 25 y 28 puntos básicos (ver estimación por efectos aleatorios y MCO agrupados respectivamente de la tabla 4.8). Esta relación positiva se mantiene cuando en el análisis únicamente se utilizan los convenios de empresa. El coeficiente estimado para el *IdHH* en este nivel indica que, a medida que aumenta el grado de concentración sindical en la mesa negociadora en una décima, el incremento salarial real experimenta un aumento de entre 19 y 22 puntos básicos (coeficientes estimados por efectos aleatorios y MCO agrupados respectivamente).

Estos resultados coinciden con los obtenidos por Mishell (1986) y Machin et al. (1993), quienes, a pesar de emplear un indicador de la competencia sindical diferente del tomado en consideración en el presente análisis (ver Tabla 4.10), encuentran evidencias positivas y significativas entre el mayor grado de concentración sindical (relacionado con un menor nivel de competencia) y el incremento salarial pactado en convenio.

**Tabla 4.10. Evidencias empíricas existentes (previas al presente estudio) del efecto de la competencia sindical sobre el salario**

Estudio	Índice de competencia sindical	País y periodo de análisis	Tipo de datos empleados y modelo	Resultados
Mishell (1986)	<p>Se aplica el Índice de Herfindahl-Hirschman para medir el grado de concentración sindical por industria:</p> $IdHH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$ <p>siendo <math>p_{ij}</math> la proporción del total de representantes pertenecientes al sindicato "i" sobre el total de representantes sindicales en el total de empresas del sector "j".</p>	USA. 1968, 1970 y 1972.	<p>Datos sectoriales procedentes de la encuesta <i>Expenditure for Employee Compensation</i> (EEC), contabilizando 139 sectores diferentes en total. Años de análisis 1968, 1970 y 1972. Modelo de datos de panel, utilizando como variable dependiente el salario por hora trabajado en la empresa "i" del sector "j" (se toman los datos agregados por industria).</p>	<p>Evidencias significativas y positivas del efecto que posee una mayor concentración sindical (como <i>proxy</i> de la menor competencia entre sindicatos) sobre el salario por hora trabajado en la empresa. Según los coeficientes estimados, cuando <math>IdHH</math> es igual a 1, el salario por hora trabajado aumenta entre un 8,1 por ciento y un 12,6 por ciento.</p>
Machin et al. (1993)	<p>Variable cualitativa que toma el valor 1 cuando existen múltiples sindicatos (multi-sindicalismo) negociando de forma simultánea en el acuerdo colectivo, 0 cuando existe un único sindicato.</p>	UK. 1981.	<p>Datos empresariales procedentes de la encuesta <i>Workplace Industrial Relations Survey</i> del año 1984 (que corresponden a datos de 1981), contabilizando 2.019 empresas (con 25 o más asalariados) en total. Año de análisis 1981. Modelo MCO, utilizando como variable dependiente el logaritmo del salario semanal por trabajador.</p>	<p>Evidencias significativas y negativas del efecto que posee el multi-sindicalismo sobre el salario semanal por trabajador. Según los coeficientes estimados, cuando existe multi-sindicalismo, el salario por hora descende un 4 por ciento.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, y de forma contraria a los resultados obtenidos a nivel de empresa y para todos los convenios, analizándose el efecto del *IdHH* sobre el incremento salarial en ámbitos superiores de negociación se observa una relación relativamente baja (de entre 0,24 y -5,46 puntos básicos para la estimación MCO agrupados y de efectos aleatorios) y no significativa, indicando la posible no existencia de efecto alguno entre ambas variables.

Los resultados obtenidos en el análisis desarrollado para todos los convenios y los convenios de empresa confirman la hipótesis 1 establecida, siendo esperada una relación positiva entre el grado de concentración sindical (menor rivalidad en la mesa negociadora) y el incremento salarial real pactado en convenio. De esta forma se alcanzan evidencias empíricas que permiten confirmar que la competencia sindical disminuye el poder de negociación de los trabajadores en el desarrollo de la negociación colectiva, afectando este hecho de forma negativa sobre los resultados pactados en convenio a favor de la representación laboral.

A su vez, se observa que, al desagregar el análisis por ámbito de negociación (entre convenios de empresa y ámbitos superiores de negociación), el efecto de la competencia sindical es únicamente significativo para el ámbito de negociación de empresa, validando la hipótesis 2 planteada en el presente análisis. En este sentido, el efecto de las elecciones sindicales, que son celebradas en este ámbito de negociación, y los mayores incentivos a la rivalidad (potenciados por la necesidad de consolidar el grado de representatividad sindical) impactan de forma negativa sobre el poder de negociación de la representación laboral frente a la organización empresarial.

Mientras que, en niveles de negociación superiores, la competencia sindical y objetivos de los sindicatos se moderan con el fin de internalizar las externalidades del pacto, potenciando la coordinación (Flanagan 1999)<sup>44</sup>. A su

---

<sup>44</sup> En ámbitos centralizados, existen mayores incentivos a la cooperación entre los agentes sociales y el Gobierno, que favorecen la orientación de los objetivos del sindicato a servir los intereses laborales en la arena política (especialmente en aquellos países donde la representación laboral trasciende el ámbito productivo y se extiende al ámbito social) (Ross & Hartman 1960), cediendo dichos sindicatos en sus

vez, la actuación a nivel centralizado de los mecanismos de extensión y el efecto *free rider* implican que en ámbitos superiores de negociación, donde el sindicato representa a un gran número de trabajadores que mayoritariamente son no afiliados, la presión que posea éste para alcanzar mejores resultados en el acuerdo sea menor (Canal & Rodríguez 2004), aminorando el efecto de la rivalidad por conseguir mejores resultados en el acuerdo y fomentando la fragmentación de la representación laboral.

Todo ello reduce el impacto negativo de la competencia sobre el incremento salarial pactado, lo que derivaría en una relación no significativa entre ambas variables, y da sentido a los resultados obtenidos en las estimaciones elaboradas en el modelo aplicado para los convenios en ámbitos superiores al empresarial.

Al analizar en detalle las variables de control utilizadas, los resultados muestran que, a nivel de empresa, el contexto en el cual se desarrolla la negociación tiene una incidencia mayor sobre el incremento salarial pactado en comparación con los niveles superiores de negociación. Así los resultados indican que el ámbito temporal del acuerdo ( $TimeExt_{it}$ ) posee un efecto positivo y significativo únicamente en el análisis para todos los convenios (siendo el coeficiente calculado de entre 6 y 9 puntos básico) y el ámbito de empresa (de aproximadamente 5,4 puntos básico) con respecto al incremento salarial real, siendo no significativo en ámbitos centralizados. Este resultado revela que a medida que el convenio tiene una duración mayor tiende a producirse una mayor moderación salarial, lo que estaría en concordancia con la necesidad de incrementar el grado de flexibilidad en los acuerdos plurianuales (Ruesga et al. 2012). De esta forma, los convenios con una vigencia superior al año se adaptarían mejor a cambios no previstos en la coyuntura económica durante su duración.

Por otra parte, los resultados obtenidos en la estimación indican que un alto nivel de intensidad tecnológica y del conocimiento asociado a la rama de

---

pretensiones salariales (y demandas laborales) en la negociación a cambio de una política económica más favorable a los intereses del desarrollo social (en términos de mayores pensiones o prestaciones sociales) (Turnbull 2003).

actividad de la empresa o sector en el que se pacta el convenio ( $HighT_i$ ), posee un efecto negativo sobre el incremento salarial establecido para todos los niveles de negociación. No obstante, este coeficiente es superior cuando se analizan todos los convenios de forma agrupada (con un valor de entre -16 y -18 puntos básico) y los convenios de empresa (coeficiente situado entre los -19 y -21 puntos básicos), no siendo significativo en ámbitos centralizados de negociación (con un coeficiente de entre -1,18 y -1,74 puntos básicos). El efecto negativo estimado puede explicarse por la mayor presión competitiva a la que se tienden a ver sometidas las empresas que operan en un contexto impulsado por la innovación, lo cual promueve la moderación salarial (Garret & Way 1999 y Traxler & Bradl 2010), tendiendo la remuneración en estos sectores a estar condicionada por complementos ligados a la productividad o por los beneficios empresariales (Ruesga et al 2012).

Tomando en cuenta las variables que son específicas de cada modelo desagregado por ámbito de negociación ( $BargCont_{it}$ ,  $Private_i$ ,  $Bargainers_{it}$  y  $TerrCont_i$ ), cuando son analizados todos los convenios, la variable que identifica el nivel en el que se pacta el convenio ( $BargCont_{it}$ ) indica que el incremento salarial real es mayor y significativo (con un coeficiente de entre 34 y 38 puntos básicos) en los convenios de ámbito superior en comparación con el ámbito de negociación de empresa, existiendo una mayor moderación en este último. Este resultado puede ser explicado por:

1. El poder de negociación en ámbitos centralizados es superior al empresarial, ya que el número de trabajadores afectados por convenio es mayor y, por tanto, la capacidad de movilización y conflicto también lo será. Este hecho potencia la presión de los trabajadores como consecuencia de la amenaza de acción colectiva, lo que incrementa el poder de negociación y, así, permite obtener mejores resultados en la negociación (Dickens 1986).
2. Asimismo, en ámbitos centralizados de negociación el número de cláusulas relacionadas con la flexibilidad salarial y, en especial en relación a los complementos salariales, es inferior si se compara



con los convenios a nivel de empresa. Este hecho deriva en una propensión mayor a determinar el incremento salarial en una cuantía fija en ámbitos superiores de negociación, existiendo a nivel de empresa una mayor facilidad para determinar complementos salariales (especialmente los relacionados con la productividad y los beneficios empresariales) que se ajustan a las características específicas de la propia empresa. De esta forma, a nivel de empresa existe una mayor propensión a intercambiar incremento salarial fijo por incremento salarial variable (Ruesga et al 2012).

Por otra parte, en los convenios de empresa, se observa que el crecimiento salarial estimado para las empresas privadas ( $Private_{it}$ ) es mayor (mostrando un efecto significativo equivalente a entre 64 y 67 puntos básicos) en comparación con el nivel público, existiendo una mayor moderación salarial en este último que puede estar motivada por el control del nivel de gasto y el ajuste a los criterios establecidos en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC). Similar resultado puede observarse en la estimación realizada por Izquierdo, Moral y Urtasun (2003), quienes al utilizar la BDCC y aplicar un modelo econométrico para conocer los determinantes del incremento salarial pactado en los convenios colectivos españoles registrados en el periodo comprendido entre 1990 y 2000, obtienen evidencias de una mayor moderación en los incrementos salariales pactados en las empresas públicas con respecto a las privadas. Los autores explican este resultado por las medidas de restricción presupuestaria de los años 1993, 1994, motivadas por la crisis económica iniciada en 1992, y 1997, consecuencia del cumplimiento de los criterios de convergencia para entrar en la Unión Monetaria Europea (siendo éstos consolidados en el PEC tras la puesta en funcionamiento del euro en 1999).

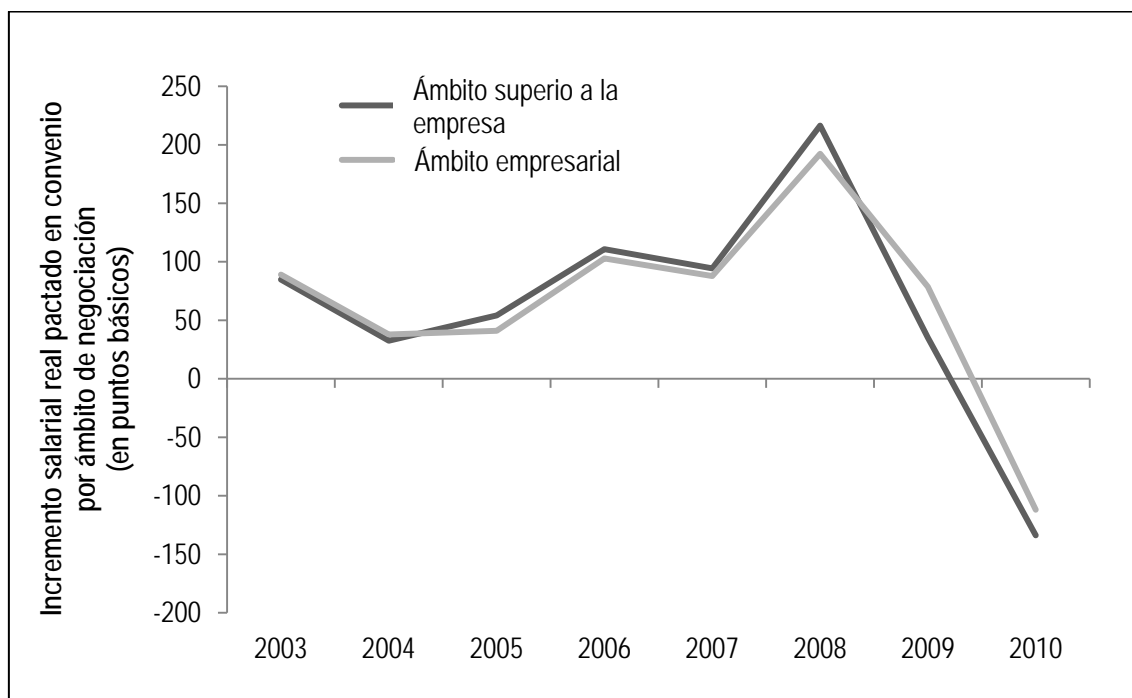
Asimismo, al considerar en el análisis, de nuevo para los convenios de ámbito de empresa, el efecto que ejerce sobre el incremento salarial pactado la participación en el acuerdo de las secciones sindicales ( $Bargainers_{it}$ ), los resultados obtenidos en la estimación indican un ligero efecto negativo

(próximo a los -3 puntos básicos) pero no significativo de la actuación de estas instituciones en el acuerdo. Este hecho contrasta con el resultado obtenido en el análisis descriptivo, donde los convenios empresariales negociados por las secciones sindicales experimentaban peores resultados en términos de incremento salarial real pactado en convenio con respecto a aquellos convenios en los que no participaba esta institución.

En cuanto al modelo que únicamente toma en consideración a los convenios pactados en ámbitos superiores de negociación al nivel de empresa, los resultados obtenidos para la variable que identifica el ámbito territorial del convenio ( $TerrCont_i$ ) evidencian que, a nivel nacional (cuando la variable  $TerrCont_i = 1$ ) existe una moderación mayor en la fijación del incremento salarial real pactado en convenio con respecto a los acuerdos establecidos en niveles inferiores de negociación (local, provincial, autonómico e inter-autonómico). Los coeficientes estimados en el modelo econométrico muestran una relación negativa entre la variable  $TerrCont_i$  y el incremento salarial real pactado en convenio de entre 29 y 31 puntos básicos. Este resultado puede ser explicado por el mayor grado de coordinación que se produce en niveles centralizados de negociación, donde los agentes tienen en perspectiva los efectos macroeconómicos que se derivan del pacto alcanzado, lo que conduce a una moderación en las demandas salariales con el fin de internalizar las externalidades del proceso de negociación (comúnmente asociados al nivel de inflación y desempleo) (Calmfors & Drffill 1988 y Flanagan 1999).

Por último, el análisis de los efectos temporales estimados en los modelos econométricos marca dos etapas bien diferenciadas de crecimiento y caída del incremento salarial real pactado en convenio, similar para todos los ámbitos de negociación, cuyo punto de inflexión se puede establecer en el año 2008 (ver Figura 4.1).

**Figura 4.1. Efectos temporales estimados para los modelo de efectos aleatorios aplicados en la desagregación de los convenios a nivel de empresa y de ámbito superior**



Fuente: Elaboración propia con los coeficientes estimados para el modelo de efectos aleatorios, correspondiente a los análisis con convenios de empresa y de ámbito superior al empresarial. Todos los coeficientes temporales están expresados en variaciones respecto al año 2002, siendo el valor del año 2002 igual a 0. El coeficiente del año 2002 no es calculado en el modelo para evitar problemas de multicolinealidad en el cálculo de los estimadores.

La capacidad de presión de los trabajadores en la negociación colectiva sobre la organización empresarial posee un comportamiento pro-cíclico, incidiendo la coyuntura económica en los resultados que éstos alcanzan en convenio. En las etapas de auge existe un mayor crecimiento de los ingresos y, por tanto, del beneficio empresarial, motivado por la expansión económica. El crecimiento del beneficio de las empresas favorece que los trabajadores tiendan a ejercer una mayor presión sobre la empresa, generalmente a través del conflicto laboral, con el fin de favorecer el reparto de dicho beneficio (Deveraux y Hart 2011).

Asimismo, durante las etapas de crecimiento económico existe por parte de los trabajadores una percepción de menor probabilidad de despido, ya que las compañías tienden a aumentar (o mantener) los niveles de contratación

laboral con el fin de poder satisfacer el posible crecimiento de la demanda de bienes y servicios en el mercado. Este hecho favorece que los asalariados tiendan a demandar mejoras en las condiciones laborales y, por tanto, mayores incrementos salariales durante periodos de expansión (al percibir un menor riesgo de despido), en comparación con los periodos de recesión (Ruesga et al. 2014).

Lo descrito explica el avance del crecimiento salarial real que se observa entre los años 2003 (experimentándose una variación positiva entre el año 2002 y 2003) hasta el año 2008, periodo en el que España experimenta una fase de expansión económica. Mientras que, a partir del año 2008, la caída del incremento salarial real pactado se encuentra en relación con el objetivo de mantener los niveles de empleo y las condiciones laborales, moderando los trabajadores sus pretensiones en el acuerdo, lo que deriva en una menor presión sobre la organización empresarial en el desarrollo de la negociación (Deveraux y Hart 2011).

En definitiva, en relación a las dos hipótesis inicialmente planteadas en el análisis (a expensas de un nuevo análisis para poder contrastar la conjetura planteada en la hipótesis 3), los resultados obtenidos indican que la competencia sindical posee un efecto negativo sobre el incremento salarial real pactado en convenio, siendo dicho efecto significativo a nivel de empresa, confirmando que la competencia sindical en el proceso de negociación afecta:

1. de forma negativa sobre los resultados alcanzados en convenio (hipótesis 1),
2. siendo este efecto mayor a nivel de empresa, donde se celebran las elecciones sindicales y el nivel de rivalidad entre organizaciones laborales es mayor (hipótesis 2).

### **e) Profundización del análisis econométrico y nuevas evidencias: hipótesis 3**

Una vez contrastadas las dos hipótesis inicialmente propuestas (hipótesis 1 y 2), se determina la necesidad de estudiar con mayor detalle las características del resultado obtenido acerca del impacto que la competencia

sindical posee en el ámbito de negociación de empresa, siendo importante analizar el efecto que en este nivel produce la competencia según el número de trabajadores cubiertos por convenio colectivo (hipótesis 3).

El poder de negociación de los representantes de los trabajadores se encuentra en estrecha relación con respecto a la capacidad de acción o fuerza colectiva que los mismos pueden ejercer en defensa de sus intereses (Dickens 1986 y Rees 1989). En este sentido, convenios que afecten a un número de trabajadores mayor pueden dar lugar a una mayor capacidad de presión por parte de los sindicatos (ante la posible amenaza de acción colectiva) (Dickens 1986 y Nunziata 2001) y, por tanto, puede derivar en mejores resultados en la negociación frente a la organización empresarial, la cual cedería en sus pretensiones en el acuerdo para tratar de evitar el conflicto laboral.

Para medir el efecto que se derivaría en la negociación de la representación de un mayor número de trabajadores en el acuerdo y completar así el análisis empírico desarrollado con anterioridad, se llevará a cabo el mismo modelo econométrico planteado para contrastar las hipótesis 1 y 2, pero en este caso aplicado únicamente para los convenios de empresa (donde el efecto de la competencia sindical es mayor), desagregando éstos en función del número de trabajadores afectados por convenio. En este sentido, se presentan tres modelos diferentes, agrupando los acuerdos de empresa según:

- Convenios que afectan a menos de 100 trabajadores,
- Convenios que afectan a entre 101 y 500 trabajadores,
- Convenios que afectan a más de 500 trabajadores.

#### **f) Resultados obtenidos en la profundización del análisis econométrico**

Los resultados del avance analítico se presentan en la Tabla 4.11. En todos los modelos se observa que la estimación de efectos aleatorios es la apropiada, al no rechazarse la hipótesis nula planteada en el test de Mundlack, lo que validaría el cálculo de estimadores consistentes. Por otra parte, no se obtienen evidencias significativas acerca de la existencia de autocorrelación

serial en el modelo, validando la eficiencia del mismo. Por último, el test de Breusch y Pagan no rechaza la existencia de variabilidad en los efectos individuales, lo que confirma la mayor consistencia de los coeficientes calculados mediante el modelo de efectos aleatorios.

Tabla 4.11. Análisis Econométrico

Variables	Todos los convenios colectivos		Convenios colectivos a nivel de empresa		Convenios colectivos de ámbito superior al empresarial	
	MCO agrupado	Efectos aleatorios	MCO agrupado	Efectos aleatorios	MCO agrupado	Efectos aleatorios
<i>IdHH<sub>it</sub></i>	<b>16,94</b> *** (5,98)	<b>15,45</b> *** (5,72)	<b>13,27</b> * (6,82)	<b>10,73</b> (6,77)	<b>43,39</b> *** (14,25)	<b>43,06</b> *** (14,00)
<i>HighT<sub>i</sub></i>	<b>-20,81</b> *** (7,25)	<b>-19,97</b> *** (7,11)	<b>-20,22</b> *** (7,33)	<b>-18,40</b> ** (7,22)	<b>-33,40</b> *** (9,06)	<b>-38,26</b> *** (8,97)
<i>TimeExt<sub>it</sub></i>	<b>3,37</b> (4,00)	<b>3,14</b> (3,97)	<b>3,36</b> (5,10)	<b>2,73</b> (4,90)	<b>25,03</b> *** (11,38)	<b>34,49</b> *** (11,60)
<i>Private<sub>i</sub></i>	<b>74,07</b> *** (3,30)	<b>75,71</b> *** (3,19)	<b>59,32</b> *** (4,35)	<b>62,65</b> *** (4,35)	<b>3,93</b> (9,21)	<b>2,82</b> (9,64)
<i>Union_Sect<sub>it</sub></i>	<b>-2,24</b> (3,16)	<b>-2,20</b> (3,21)	<b>-0,71</b> (3,62)	<b>-0,98</b> (3,46)	<b>-7,68</b> (5,85)	<b>-7,71</b> (5,65)
$\mu_t$	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
$\tau_j$	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
<i>Constante</i>	<b>-165,11</b> *** (8,14)	<b>-166,15</b> *** (7,65)	<b>-135,80</b> *** (7,47)	<b>-134,92</b> *** (7,35)	<b>-112,26</b> *** (11,93)	<b>-105,70</b> *** (11,67)
Número Obs.	10.655	10.655	5.450	5.450	1.332	1.332
Número Grupos	5.603	5.603	2.641	2.641	642	642
R <sup>2</sup>	0,286	0,286	0,339	0,338	0,403	0,400
Breusch & Pagan test <sup>^</sup>	-	0,000	-	0,000	-	0,000
Mundlak test <sup>^</sup>	-	0,853	-	0,256	-	0,753
Correlación serial test <sup>^</sup>	-	0,106	-	0,966	-	0,172

Los coeficientes estimados son los valores en negrita. Entre paréntesis se encuentra expresada la desviación típica de cada coeficiente. <sup>^</sup>: p-valores, \*: Estadísticamente significativo al nivel de 0,10; \*\*: al nivel de 0,5; \*\*\*: al nivel de 0,01. El test de Mundlak se presenta en anexo VI.

Al desagregar a los convenios de empresa según los tres grupos descritos en función del número de trabajadores afectados, se observa que la concentración sindical sobre el salario (*IdHH*) posee un efecto positivo en todos los grupos, que, sin embargo, solo es significativo en los convenios que afectan a menos de 100 trabajadores y aquellos que afectan a más de 500 trabajadores, no habiendo evidencias significativas para el grupo de entre 100 y 500 trabajadores, a pesar de ser estimado un coeficiente positivo.

Este efecto significativo calculado es superior en el grupo donde el número de trabajadores afectados es de más de 500 trabajadores, obteniendo un coeficiente estimado de la relación entre la variable *IdHH* y el incremento salarial real de 43 puntos básicos, aproximadamente 27 puntos básicos superior al coeficiente observado para los convenios que afectan a menos de 100 asalariados. Asimismo, dicho coeficiente es mayor al calculado anteriormente en la estimación planteada para los convenios de empresa (con un valor aproximado a entre los 19 y los 22 puntos básicos –ver Tabla 4.9).

El resultado estimado concuerda con el planteamiento desarrollado en la hipótesis 3, confirmando que, en los procesos de negociación donde el número de trabajadores afectados por convenio es elevado, destaca la mayor capacidad de acción colectiva y, por tanto, amenaza que supone sobre los empresarios la posibilidad de huelga (Wallesteirn & Western 2000 y Nunziata 2001). De esta forma, el poder de negociación sindical crece y, por tanto, deriva en resultados (incrementos salariales pactados) más favorables en el acuerdo para los trabajadores (Ruesga et al. 2007).

Asimismo, en este ámbito el mayor número de representantes a elegir en las elecciones sindicales puede incrementar el nivel de rivalidad entre las organizaciones sindicales<sup>45</sup>, existiendo incentivos entre los sindicatos a competir entre ellos para incrementar su grado de representatividad. En consecuencia, la

---

<sup>45</sup> A partir de 501 empleados en el centro de trabajo el número de representantes o miembros del comité de empresa a elegir se encuentra entre los 17 y 75 candidatos a elegir, dependiendo del tamaño laboral del centro (Artículo 66 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).



variable  $IdHH$  posee un efecto mayor sobre el incremento salarial real pactado cuando el número de trabajadores afectados por el acuerdo aumenta.

En cuanto a los resultados obtenidos en este segundo análisis para las variables de control, se observa que, en aquellos acuerdos pactados en empresas o industrias que pertenecen a sectores relacionados con un alto grado de intensidad tecnológica y desarrollo del conocimiento ( $HighT_i$ ) tiende a existir una mayor moderación salarial, al igual que lo identificado en el modelo anterior. No obstante, dicha moderación parece afectar de forma más intensa a los convenios que se extienden a un mayor número de trabajadores, teniendo que para los convenios que cubren a más de 500 trabajadores el coeficiente estimado es de entre -33 y -38 puntos básicos, aproximadamente 16 puntos básicos menos con respecto al resto de grupos.

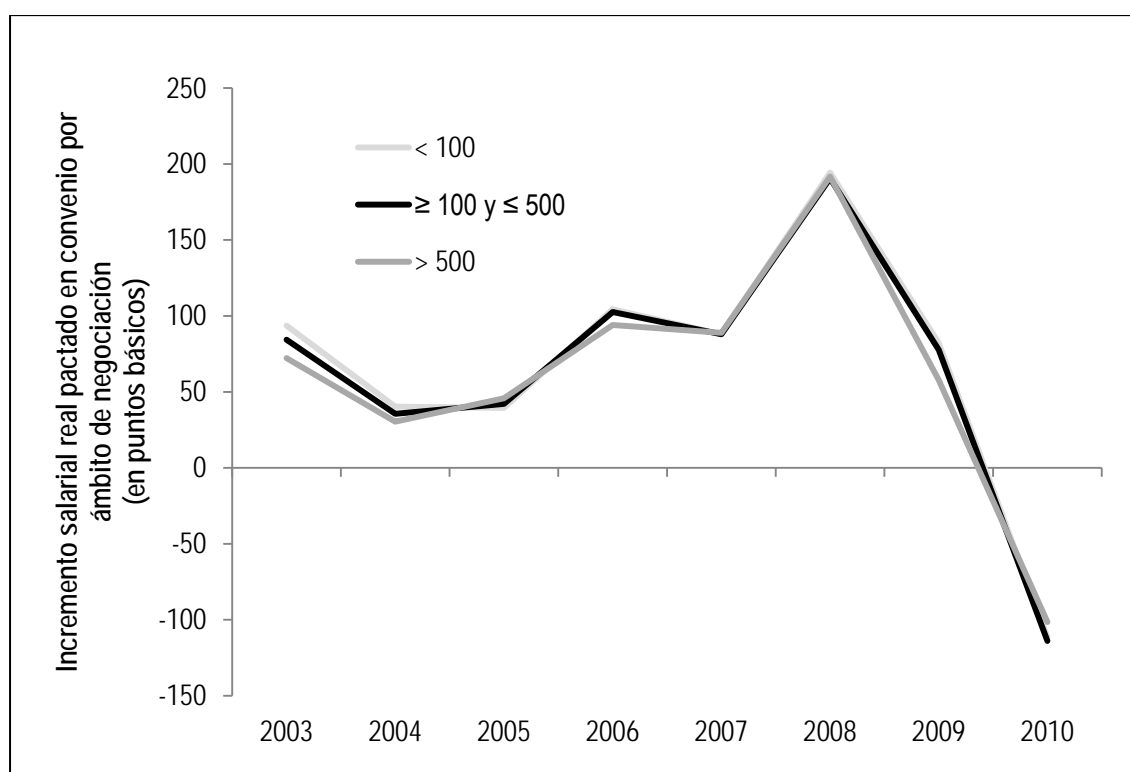
Asimismo, tomando en consideración el ámbito temporal de negociación del acuerdo ( $TimeExt_{it}$ ), los resultados indican que los convenios anuales, cuando afectan a más de 500 trabajadores, tienden a presentar incrementos salariales mayores (y significativos) con respecto a los plurianuales, mostrando estos últimos un mayor grado de flexibilidad salarial. Así, cuando el número de asalariados afectados en el acuerdo es mayor, la necesidad de flexibilidad salarial se acentúa, especialmente para aquellos acuerdos con una duración superior al año. La moderación salarial permite que los convenios plurianuales mejoren su capacidad adaptativa a cambios no previstos en la coyuntura económica durante su duración.

Por otra parte, cuando el convenio es acordado en una compañía de titularidad privada ( $Private_{it}$ ), los resultados indican un efecto positivo y significativo sobre el incremento salarial real pactado en convenio cuando el número de trabajadores afectados en el acuerdo es de nivel bajo y medio (inferior a los 500 trabajadores), existiendo una mayor moderación salarial en las compañías de titularidad pública que puede estar motivada por el control del nivel de gasto y el ajuste a los criterios establecidos en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, como fue indicado anteriormente.

A su vez, cabe destacar que los resultados obtenidos no indican un efecto significativo de la intervención de las secciones sindicales ( $Bargainers_{it}$ ) sobre el incremento salarial real pactado, cuando éstas actúan como único organismo que ejerce la representación laboral en el acuerdo. Por lo que se obtiene un resultado similar al alcanzado en el análisis econométrico realizado para contrastar la hipótesis 1 y 2 establecidas con anterioridad.

Por último, los coeficientes asociados a los efectos temporales de nuevo indican un proceso de crecimiento y moderación del incremento salarial real pactado en convenio para todos los grupos de análisis, cuyo punto de inflexión es el año 2008, año en el cual inicia la recesión económica (ver Figura 4.2).

**Figura 4.2. Efectos temporales estimados para los modelos de efectos aleatorios aplicados en la tabla 4.10**



- < 100 : número de trabajadores afectados por convenio menor a 100.
- $\geq 100$  y  $\leq 500$ : número de trabajadores afectados por convenio entre 100 y 500 (extremos incluidos).
- $\geq 500$ : número de trabajadores afectados por convenio mayor a 500.

Fuente: Elaboración propia con los coeficientes estimados para el modelo de efectos aleatorios para todos los grupos de desagregación de los convenios por número de trabajadores. Todos los

coeficientes temporales están expresados en variaciones respecto al año 2002, siendo el valor del año 2002 igual a 0. El coeficiente del año 2002 no es calculado en el modelo para evitar problemas de multicolinealidad en el cálculo de los estimadores.

De nuevo este hecho puede explicarse por la mejora de los beneficios empresariales en las fases alcistas del ciclo económico y la estabilidad en el empleo, permitiendo todo ello ejercer una mayor capacidad de presión por parte de los trabajadores para demandar mejoras en las condiciones laborales e incidiendo de forma positiva sobre el incremento salarial pactado en convenio. Mientras que en las etapas de recesión, existe una tendencia a la moderación en las demandas laborales con el fin de mantener los niveles de ocupación y las condiciones de empleo existentes (Deveraux & Hart 2011 y Ruesga et al. 2014).

#### **4.5. Conclusiones**

El capítulo desarrollado ha tenido como fin contrastar de forma empírica el efecto que ejerce la competencia sindical en la negociación colectiva española sobre los resultados pactados en convenio, enfocando el estudio de forma específica sobre el incremento salarial real fijado en el acuerdo.

En el análisis elaborado se ha empleado la Base de Datos de Convenios Colectivos (BDCC), tomando como unidad de observación cada uno de los convenios colectivos registrados anualmente en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El hecho de emplear convenios como unidad de observación ha permitido tener información individualizada de lo que acontecía en cada proceso de negociación, suponiendo ello una ventaja en cuanto al desarrollo del análisis empírico y la consistencia de los estimadores calculados en el modelo econométrico, en comparación con aquellos estudios que emplean datos agregados ya sea a nivel sectorial o nacional (ver Mishell 1986; Akkerman 2008 y Jansen 2014).

La información contenida en la base de datos, formada por 414 variables diferentes sobre la estructura y condiciones laborales fijadas en el convenio, ha permitido conocer de forma detallada las características de la representación laboral (número de representantes de los trabajadores y organización laboral -sindical o no-

a la que pertenecen) que compone la mesa negociadora del convenio, información que ha posibilitado la elaboración de un indicador que sirviera de medida del grado de competencia sindical más preciso en comparación con los estudios previamente desarrollados, mejorando la interpretación de los resultados en nuestro análisis. El indicador empleado ha sido el Índice de Herfindahl-Hirschman ( $IdHH$ ) calculado como:

$$IdHH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$$

donde  $p_{ij}$  equivale a la proporción del total de representantes pertenecientes al sindicato “ $i$ ” sobre el total de representantes sindicales en la mesa de negociación en el convenio “ $j$ ”. Este indicador se encuentra acotado entre un valor mínimo próximo a 0 y máximo igual a 1, indicando el valor 1 que todos los representantes sindicales en la mesa negociadora pertenecen al mismo sindicato, mientras que a medida que este valor se reduce hasta un valor próximo a 0, la heterogeneidad sindical en la mesa de negociación sería mayor. La existencia de un mayor número de sindicatos que participan en la mesa negociadora del convenio (cuando  $IdHH$  es próximo a 0) incrementa la probabilidad de rivalidad en la representación laboral (bajo el supuesto de que éstos compitan), teniendo en caso contrario (cuando  $IdHH$  es igual a 1) que la rivalidad es inexistente, sirviendo el  $IdHH$  como una medida aproximada del grado de competencia sindical en el desarrollo del acuerdo.

Las conjeturas a contrastar en el presente estudio han sido:

- 1) Hipótesis 1: La celebración de las elecciones sindicales a nivel de empresa reduce la unidad de acción sindical en la negociación colectiva al existir incentivos a competir entre los sindicatos (cuyo objetivo es alcanzar mejores resultados en el futuro proceso electoral, diferenciándose de sus competidores directos: sindicatos rivales). El efecto de la rivalidad será mayor cuando la representación laboral esté compuesta por representantes pertenecientes a diferentes sindicatos (u organismos laborales independientes), afectando dicha rivalidad al poder de negociación de la representación laboral frente a la organización

empresarial en el desarrollo del acuerdo y, por tanto, impactando de forma negativa sobre los resultados alcanzados en convenio en favor de los trabajadores, i.e. en un menor incremento salarial real pactado en el mismo.

- 2) Hipótesis 2: En ámbitos superiores de negociación los objetivos del sindicato a nivel institucional ya habrán sido alcanzados, habiendo logrado esta organización los votos necesarios a nivel de empresa para ser considerado como un agente social representativo, cumpliendo los criterios de representatividad fijados en la legislación laboral española. Este hecho hace que la competencia entre sindicatos en ámbitos de negociación superiores al nivel de empresa (expresada a través de la heterogeneidad en la representación laboral) sea menos relevante en el desarrollo del acuerdo y, por tanto, que dicha competencia ejerza un menor (o inexistente) efecto sobre los resultados alcanzados en convenio (incremento salarial real pactado en convenio).

Para contrastar ambas hipótesis se divide la muestra de convenios en tres niveles diferentes: todos los convenios, convenios de empresa y convenios de ámbito superior a la empresa. Esta división permitirá contrastar las posibles diferencias en el efecto de la competencia sindical sobre los resultados alcanzados en la negociación según el ámbito de negociación, acorde con lo establecido en la hipótesis 2. En caso de que las hipótesis planteadas fueran aceptadas y se confirmara la significatividad de la rivalidad sindical en el ámbito de negociación de empresa (siendo no relevante la rivalidad en ámbitos superiores de negociación – hipótesis 2-), se llevará a cabo un nuevo planteamiento, que deriva en la formulación de una tercera hipótesis establecida con el fin de profundizar en el estudio de las evidencias empíricas obtenidas.

- 3) Hipótesis 3: En caso de obtener evidencias positivas y significativas sobre el efecto que la rivalidad sindical posee únicamente sobre los resultados pactados en convenio para el ámbito de negociación de empresa se propone una nueva conjetura a contrastar: ¿depende el efecto de la rivalidad (o unidad) sindical sobre los resultados pactados en la

negociación (destacando el incremento salarial real pactado) del número de trabajadores cubiertos por convenio? Esta conjetura pretende profundizar en la identificación de los elementos que inciden sobre la competencia sindical a nivel de empresa. En este sentido, ya que el poder de negociación de los representantes de los trabajadores está estrechamente relacionado con la capacidad de acción colectiva, convenios que afectan a un mayor número de trabajadores incrementarán el poder de negociación de la representación laboral y, por tanto, el efecto de la unidad sindical en el acuerdo derivará mejores resultados a favor de los trabajadores, i.e. mayores incrementos salariales.

Las evidencias empíricas obtenidas en el análisis econométrico han identificado la existencia de una relación positiva y significativa entre un mayor grado de concentración sindical en la mesa negociadora y el incremento salarial real pactado en convenio. Así, cuando el *IdHH* es igual a 1 las evidencias obtenidas mostraron un incremento salarial real positivo y significativo de entre 25 y 28 puntos básicos al ser analizada toda la muestra de convenios (sin discriminar por ámbito de negociación). Al utilizar en el análisis únicamente a los convenios de empresa se observa que este resultado se mantiene, existiendo una relación positiva y significativa entre el grado de concentración sindical (cuando *IdHH* es igual a 1) y el incremento salarial real de entre 19 y 22 puntos básicos. Este resultado confirma la conjetura planteada en la primera hipótesis, existiendo evidencias positivas y significativas entre la menor competencia sindical y los resultados pactados en el acuerdo, destacando este hecho en los convenios de empresa donde el efecto de la competencia es mayor a consecuencia de los incentivos que ejercen las elecciones sindicales en el fomento de la rivalidad entre los representantes laborales.

Por otra parte, el análisis econométrico que emplea únicamente a los convenios de ámbito superior al empresarial indica que no existe un efecto significativo entre la competencia sindical y el incremento salarial real pactado en el acuerdo, pudiendo confirmarse la no relevancia de la rivalidad sobre los resultados negociados en este ámbito de negociación, tal y como se postula en la hipótesis 2.

Una vez demostradas las dos primeras hipótesis, se ha procedido a la contrastación de la tercera. Para ello, se ha hecho uso únicamente de la muestra de convenios de empresa, dividiendo esta en tres grupos según el número de trabajadores cubiertos por convenio, teniendo:

- Convenios que afectan a menos de 100 trabajadores,
- Convenios que afectan a entre 101 y 500 trabajadores,
- Convenios que afectan a más de 500 trabajadores.

Los resultados empíricos obtenidos para la contrastación de esta tercera conjetura indican la existencia de un efecto positivo y significativo entre el grado de concentración sindical y el incremento salarial real pactado en convenio únicamente cuando el acuerdo afecta a menos de 100 trabajadores y a más de 500, no habiendo evidencias significativas del efecto entre ambas variables para el grupo intermedio (de entre 101 y 500 trabajadores). En este sentido, acorde con lo establecido en esta tercera conjetura, a medida que el número de trabajadores afectados por convenio es mayor, el efecto entre el grado de concentración sindical (cuando  $IdHH$  es igual a 1) y el incremento salarial real pactado en convenio también lo es.

Las evidencias empíricas obtenidas indican que cuando el número de trabajadores cubiertos por convenio es mayor de 500, una mesa de negociación donde únicamente participa un solo sindicato en representación de los trabajadores (de nuevo cuando el  $IdHH$  es igual a 1) hace incrementar el salarial real pactado aproximadamente en 43 puntos básicos, 27 puntos básicos superior a la relación observada para los convenios que afectan a menos de 100 asalariados. De esta forma, queda demostrada la incidencia positiva que ejerce la capacidad de acción colectiva sobre los resultados de la negociación y, en especial, sobre el incremento salarial real pactado en convenio.

En definitiva, las evidencias empíricas obtenidas en el presente capítulo demuestran el efecto negativo que la competencia sindical genera sobre los resultados pactados en el acuerdo en favor de los trabajadores, reduciéndose el incremento salarial real pactado en convenio a medida que existe un mayor grado

de rivalidad en la representación laboral. Asimismo, cabe destacar que el efecto de dicha competencia se manifiesta a nivel de negociación de empresa, donde la presión para lograr mejores resultados electorales por parte de las organizaciones laborales es mayor. Por otra parte, cabe destacar que cuando tienen lugar procesos de negociación donde un único sindicato domina la representación laboral (aminorándose el efecto de la competencia), la capacidad de alcanzar los objetivos salariales se ve acrecentada por el número de trabajadores afectados en el acuerdo, siendo la amenaza de acción colectiva un instrumento útil para incrementar el poder de negociación de los trabajadores.

## **5. CONCLUSIONES FINALES**

---

El diálogo social y su institucionalización en las relaciones laborales a través de la negociación colectiva es parte fundamental para comprender el desarrollo económico, político y social de un país, destacando de manera especial el ejemplo de los países europeos. En España, la negociación colectiva se consolida de forma tardía a la del resto de países del entorno comunitario, durante el proceso de transición democrática iniciado a mediados de los 70, convirtiéndose en un pilar fundamental en la democratización de la sociedad española y su extensión al ámbito productivo. A pesar de este proceso tardío de desarrollo, la negociación colectiva ha sido un elemento esencial para el entendimiento de las relaciones laborales y el equilibrio en el mercado de trabajo español, extendiéndose los efectos de la negociación aproximadamente a cerca de ocho de cada diez trabajadores.

Fruto del proceso de acuerdo llevado a cabo por los agentes sociales en el desarrollo de la negociación colectiva es el convenio colectivo. El convenio colectivo queda reconocido en el ordenamiento legal español como norma, según lo estipulado en la Constitución española de 1978 (posteriormente desarrollado en el Estatuto de los Trabajadores de 1980), y de lo que en él se dispone quedan establecidas las condiciones laborales que afectan a los trabajadores de un ámbito productivo determinado (independientemente de su pertenencia o no a la



organización/es que lleva/n a cabo la negociación) durante un periodo limitado, que es el que se extiende a lo largo de la vigencia pactada del acuerdo.

En la legislación laboral española el derecho de negociación colectiva queda reconocido a los representantes de los trabajadores y empresarios, como unidades fundamentales en el desarrollo de la producción (los primeros como factor trabajo y los segundos como inversionistas -proveedores de capital-), persiguiendo ambos objetivos que, aunque no contrapuestos, pues ambos dependen de que la empresa sea viable y pueda consolidar su posición en el mercado, sí participan en la distribución del beneficio obtenido por la compañía, defendiendo cada uno de ellos sus propios intereses. En este sentido, la orientación de la negociación hacia puntos de vista comunes, que favorezcan el entendimiento entre las partes, es esencial para incrementar el nivel de utilidad-bienestar de ambos agentes y sus representados en el acuerdo, permitiendo alcanzar un equilibrio estable a largo plazo que garantice la paz social.

En España la legitimidad para negociar en representación de los trabajadores queda reconocida en función de los resultados obtenidos en las elecciones a delegados de personal y miembros del comité de empresa (elecciones sindicales), celebradas en los centros de trabajo (a nivel de empresa), y los criterios de representatividad. Ambos aspectos son fundamentales para definir el poder institucional de cada organización laboral, i.e. sindicato, permitiéndole actuar como interlocutor de los trabajadores frente a las organizaciones empresariales y el Estado en diferentes ámbitos a nivel económico, político y social, a la vez que le aporta recursos económicos necesarios que permiten financiar y desarrollar su actividad como organización.

Las elecciones son el eje fundamental sobre el que se extiende la democracia en el ámbito laboral. En las votaciones a miembros del comité de empresa o delegados de personal participan todos los trabajadores, sin excepción en términos de afiliación sindical, eligiendo éstos a sus representantes laborales en el centro de trabajo. El carácter democrático de las elecciones y la participación en ellas de todos los trabajadores otorga al sindicato un poder de representación y capacidad organizativa que no sería capaz de lograr mediante su afiliación. Este hecho pone

de manifiesto los intereses que el propio sindicato posee con el fin de incrementar su reputación institucional, lo que condiciona su comportamiento y objetivos en la negociación, no sólo estando éstos orientados a los intereses de sus representados, los trabajadores, sino también por sus intereses propios como institución, guiados por incrementar el número de votos en las elecciones para mejorar su nivel de representatividad.

Esta diferenciación de intereses entre sindicato como representante laboral y sindicato como institución (política) ha supuesto a nivel teórico un gran debate en cuanto a la definición de los objetivos que el sindicato persigue en la negociación, destacando dos enfoques diferentes: ortodoxo o clásico y heterodoxo o institucionalista.

Por un lado, desde el enfoque clásico se considera al sindicato un agente capaz de agregar las preferencias individuales de sus representados: los trabajadores, orientando la negociación hacia la consecución de mayores salarios (siendo el nivel de empleo un objetivo secundario) que incrementen su nivel de utilidad o bienestar (determinado por la maximización de la renta individual). De esta forma, el sindicato en la negociación representa de manera estricta las preferencias del votante o representado (asalariado) mediano frente a la organización empresarial.

Por otro lado, desde el enfoque heterodoxo o institucionalista, la visión clásica sobre la determinación de los objetivos que persigue el sindicato en la negociación es simplista, pues existe una gran dificultad a la hora de agregar en una función el comportamiento de todos sus representados, e incompleta, no teniéndose en cuenta el aspecto institucional de la organización. En este sentido, para conocer de forma correcta las preferencias del sindicato en el acuerdo y cómo éstas alteran el resultado alcanzado en el mismo, debe considerarse que el sindicato es una organización compuesta por representantes (líderes) y representados (trabajadores), con intereses diferenciados entre sí, quienes en función de su capacidad de presión y los mecanismos de representación y participación establecidos a nivel interno, harán que sus objetivos sean considerados o no dentro de los objetivos que el sindicato, como conjunto, defiende en la negociación.

La visión institucionalista acerca del comportamiento sindical completa al enfoque clásico al resaltar los objetivos inherentes a la propia organización, orientados a maximizar su poder institucional, que, de forma conjunta a los perseguidos por los propios trabajadores, también alteran su comportamiento en el desarrollo de la negociación colectiva y afectan de forma directa sobre los resultados alcanzados en ella.

En el caso español la importancia que los resultados electorales poseen sobre el poder o capacidad representativa del sindicato a nivel institucional, hace que el enfoque heterodoxo o institucional deba ser tenido en consideración para entender de forma correcta el comportamiento sindical en la negociación colectiva. Por ello, no puede obviarse que los resultados electorales (tanto presentes como esperados en las futuras votaciones) afectan de forma directa sobre el poder de negociación del sindicato como unidad de representación laboral, no estando la organización sindical únicamente orientada en el acuerdo por los intereses de los trabajadores, como se consideraría de forma estricta bajo la visión clásica.

La escasez de estudios empíricos, tanto nacionales como internacionales, que tomen en consideración el aspecto institucional del sindicato y su incidencia en la negociación colectiva y en los resultados pactados en convenio, causa la necesidad de avanzar en el conocimiento de este aspecto, con el fin de entender con mayor exactitud la influencia sindical en las relaciones laborales (afectando de forma directa sobre el nivel de ocupación, los salarios y su evolución, la conflictividad laboral, la productividad laboral, etc.). Este es el hecho fundamental que motiva la presente investigación, teniendo como objetivo obtener evidencias acerca de cómo la rivalidad entre sindicatos afecta a los resultados pactados en el convenio colectivo, siendo la negociación colectiva española y el modelo de representatividad laboral en España un marco adecuado para tal fin.

La importancia de las elecciones y la necesidad de garantizar los criterios de representatividad por parte del sindicato en España inciden sobre el desarrollo de la rivalidad entre organizaciones sindicales, y puede generar efectos adversos sobre la unidad laboral en el proceso de negociación colectiva. Así, cuando la representación sindical en la mesa negociadora donde se pacta el convenio está compuesta por

representantes de diferentes organizaciones, el grado de rivalidad es mayor, hecho que deteriora la unidad de representación laboral en la mesa negociadora.

No obstante, cabe matizar esta afirmación, ya que una mesa de negociación donde existe una mayor heterogeneidad en la representación de los trabajadores no implica directamente un mayor grado de competencia o menor unidad sindical, obviándose aspectos personales como, la cercanía de los individuos que participan en la negociación o la existencia de estrategias comunes, que derivarían en un menor efecto de la competencia sobre los resultados pactados en convenio.

Sin embargo, a pesar de esta matización, sí existe una mayor probabilidad de que la rivalidad y los incentivos a la competencia disminuyan cuando un sindicato es el dominante en el proceso de negociación y viceversa, cuando la composición de la mesa negociadora posee un mayor nivel de heterogeneidad sindical. Asimismo, la actuación del sindicato como agente político, que busca maximizar su poder institucional, daría lugar a la necesidad de que cada organización deba diferenciarse del resto de sindicatos partícipes en la mesa negociadora con el fin de atraer un espacio del electorado. Este hecho motiva que cada sindicato en la negociación posea el incentivo a defender su propio programa frente al resto, adoptando una posición política estable en la negociación, ya que los votantes tratan de minimizar la incertidumbre acerca de las futuras políticas que sus representantes puedan desarrollar, implicando una cierta rigidez a la adopción de medidas de colusión que pudiesen hacer difícil la identificación de las propuestas de un sindicato con las de otro. Con todo ello, la unidad sindical en la negociación será menor cuando el número de sindicatos participantes en el acuerdo sea mayor, dando lugar a una probable situación de competencia en la representación laboral.

En el desarrollo de la negociación colectiva la rivalidad entre sindicatos deriva en que cada uno de ellos deba enfrentarse a dos potenciales fuentes de “ataque”:

- 1) los sindicatos rivales que participan en la negociación y,
- 2) su contraparte: la organización empresarial.

Este hecho hace que el poder de negociación del sindicato pueda verse afectado en la negociación, debilitándose así el poder de los trabajadores para

alcanzar sus objetivos en el acuerdo. Esta suposición, centra el objetivo del presente estudio, teniendo como fin identificar el efecto que la competencia entre sindicatos genera sobre los resultados pactados en convenio y, en concreto, sobre el incremento salarial real establecido en el acuerdo, que es la variable de interés en el presente estudio.

La consideración del incremento salarial real pactado en convenio como variable central del estudio se debe a la importancia que la misma posee en el desarrollo de la negociación colectiva, siendo uno de los principales objetivos entre los negociadores (junto con la determinación de la variable jornada). Esta importancia deriva, por un lado, en que el incremento salarial real es la variable que determina la capacidad real de renta de los trabajadores y el mantenimiento de su poder adquisitivo, alterado en el tiempo por la evolución de los precios. Asimismo, por otro lado, es la variable principal que determina la evolución de los costes en la empresa (siendo el coste laboral el más importante de todos ellos) y, con ello, su capacidad competitiva en el mercado, lo que afecta el desarrollo presente y futuro de la compañía.

Por otra parte, el incremento salarial real incide de forma directa sobre el nivel de ocupación, ya que determina el coste del factor trabajo, tendiendo las empresas en el corto plazo a disminuir la demanda de empleo ante crecimientos del incremento salarial real superiores a la variación de la productividad laboral (por su mayor coste) y, en el largo plazo, a tratar de desarrollar procesos de sustitución entre el factor trabajo y capital (en caso de que el coste de este último factor sea inferior). Por último, cabe destacar que esta variable también destaca en su importancia por afectar de forma indirecta sobre la evolución del nivel de precios, ya que el establecimiento de incrementos salariales reales no acordes con la productividad elevan los costes empresariales, trasladando las empresas este aumento de los costes al mercado (dependiendo del poder de mercado que las mismas poseen), debilitando la capacidad competitiva de la economía en general.

Las hipótesis a contrastar que se proponen en el presente estudio son:

Hipótesis 1. La celebración de las elecciones sindicales a nivel de empresa incentivarán la competencia entre organizaciones rivales y afectará de forma negativa sobre la unidad de acción sindical en la negociación colectiva, especialmente cuando existen varios sindicatos que negocian de forma simultánea con respecto a la organización/es empresarial/es. De esta forma, una mayor heterogeneidad en la representación laboral en la mesa de negociación del convenio reducirá el poder de negociación de los trabajadores en el acuerdo, afectando de forma negativa sobre el incremento salarial pactado en el mismo.

Hipótesis 2. En ámbitos superiores de negociación, la competencia entre organizaciones laborales no tendrá una incidencia significativa, ya que los objetivos del sindicato a nivel institucional, i.e. criterios de representatividad, ya habrán sido alcanzados mediante los resultados electorales obtenidos en el ámbito empresarial. Por lo que la competencia, en caso de existir, tenderá a ser menos relevante sobre los resultados alcanzados en convenio. Asimismo, la mejor visión por parte de los agentes negociadores de los efectos indirectos de lo pactado sobre la economía en ámbitos centralizados, así como la existencia de mayores incentivos a la cooperación entre ellos en dicho nivel (orientándose la actuación sindical a servir los intereses laborales en la arena política), pueden moderar la presión que ejerce el sindicato en las demandas laborales, aminorando su impacto sobre el incremento salarial real pactado en convenio.

Una vez analizadas ambas hipótesis, se procede al desarrollo de una tercera con el fin de profundizar en el estudio de las evidencias obtenidas.

Hipótesis 3. La contrastación de la relevancia que la rivalidad sindical posee únicamente sobre los resultados pactados en convenio para el ámbito de negociación de empresa (siendo no relevante dicha competencia en ámbitos centralizados) deriva en el desarrollo de una tercera propuesta o hipótesis, establecida a través de la siguiente cuestión: ¿depende el efecto de la rivalidad (o unidad) sindical sobre los resultados pactados en la negociación (destacando el incremento salarial real pactado) del número de trabajadores

cubiertos por convenio? Esta cuestión se establece con el fin de analizar con mayor profundidad los elementos que inciden sobre la competencia sindical a nivel de empresa. Debido a que el poder de negociación de los representantes de los trabajadores está estrechamente relacionado con la capacidad de acción colectiva de los mismos, convenios que afecten a un mayor número de trabajadores aumentarán el poder de negociación de los sindicatos frente a la organización empresarial y, por tanto, el efecto de la unidad sindical (menor competencia sindical) en el acuerdo derivará en un mayor incremento salarial real.

Las hipótesis propuestas y su contrastación empírica han centrado el objeto de análisis del presente estudio aplicado para la negociación colectiva española. A pesar de que el estudio únicamente ha sido elaborado para un único país, ello ha supuesto una ventaja respecto de aquellos análisis que se aplican de forma conjunta para diferentes países. En este sentido, la no consideración de las especificidades existentes en cada legislación laboral que acontece en aquellos análisis aplicados de forma comparativa para diferentes países, introduce sesgos que pueden alterar la consistencia de los resultados obtenidos. Siendo este problema limitado en el presente estudio.

En el desarrollo del análisis empírico se ha empleado la Base de Datos de Convenios Colectivos, elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, tomando como periodo de estudio el correspondiente a los años 2002 – 2010 (siendo éste el último año disponible a la fecha de realización del estudio). El empleo de esta base de datos aporta ventajas significativas en cuanto a la calidad de los resultados obtenidos en la presente investigación, pudiendo destacar:

- 1) que en la base utilizada quedan registrados todos los convenios colectivos vigentes en un periodo determinado, lo que evita el empleo de muestras aleatorias y los riesgos de selección asociados a éstas (especialmente en términos de capacidad representativa), que introducirían un potencial problema de consistencia y extrapolación a nivel poblacional de los resultados obtenidos en el análisis,

- 2) la aportación por parte de esta base de información de cada uno de los convenios colectivos vigentes, pudiendo ser utilizado todas las negociaciones existentes a nivel individual, lo que evita el uso de datos agregados y la pérdida de información asociados a los mismos,
- 3) la posibilidad de obtener información acerca de la composición de la mesa negociadora de cada convenio colectivo, lo que permite calcular un indicador de la heterogeneidad en la representación laboral, que se aproxime con mayor precisión al grado de rivalidad existente en la mesa negociadora (bajo el supuesto de que los sindicatos compiten entre sí),
- 4) la posibilidad de obtener información sobre las diferentes cláusulas pactadas en cada convenio colectivo, lo que permite calcular los resultados alcanzados en la negociación colectiva y cómo dichos resultados se aproximan a los intereses de cada agente que participa en el acuerdo (representantes de los trabajadores y de la empresa),
- 5) la discriminación de los convenios colectivos por ámbito de negociación, lo que permite poder contrastar las posibles diferencias de la rivalidad sindical sobre los resultados pactados en convenio según el ámbito funcional de aplicación del acuerdo: empresa o superior a la empresa (pudiendo contrastar la hipótesis 2),

Para poder llevar a cabo la contrastación de las tres hipótesis anteriormente planteadas ha sido necesario obtener una medida de la “rivalidad” entre sindicatos, que diese valor cuantitativo a este concepto y pudiera emplearse en el estudio.

En relación al modelo de representatividad sindical legalmente establecido en España, fundamentado en las elecciones sindicales y que configura la representación laboral en la mesa negociadora, los resultados electorales pueden ser de gran utilidad para medir el nivel de influencia y grado de unidad sindical en el proceso de negociación. Así, el poder de negociación y capacidad de influencia en el acuerdo de cada sindicato estará determinado por el número de representantes sindicales que cada organización posee en la mesa negociadora del convenio.



En el presente análisis se empleó el Índice de Herfindahl-Hirschman ( $IdHH$ ) para medir el nivel de unidad (i.e. competencia) en la representación laboral frente a la organización empresarial en la mesa negociadora. Éste índice se calcula como:

$$IdHH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$$

siendo  $p_{ij}$  la proporción del total de representantes pertenecientes al sindicato “ $j$ ” sobre el total de representantes sindicales en la mesa de negociación en el convenio “ $j$ ”.

Este indicador permite calcular el grado de concentración de una variable a lo largo de un determinado ámbito de distribución, ya sea espacial o temporal. Su valor está acotado entre un mínimo próximo a 0 y máximo igual a 1. El valor 1 corresponde con la situación en la cual todos los representantes sindicales en la mesa negociadora pertenecen al mismo sindicato, identificándose la misma con una situación en la que la competencia sindical sería inexistente. Mientras que, a medida que este valor se reduce hasta un valor próximo a 0, la heterogeneidad sindical en la mesa de negociación sería mayor y, por tanto, la rivalidad sindical también.

El uso del índice propuesto en el presente análisis es novedoso respecto a la literatura existente acerca del efecto que el poder de negociación sindical ejerce sobre diferentes aspectos de las relaciones laborales, habiendo permitido calcular con mayor precisión el grado de rivalidad existente en la unidad laboral (especialmente para el caso español), así como la posibilidad de medir el efecto que esta rivalidad produce sobre los resultados pactados en convenio.

Por otra parte, la información provista por la Base de Datos de Convenios Colectivos ha permitido la obtención de otras variables que utilizadas en el estudio, con el fin de completar el análisis empírico. Estas variables están en relación a las características estructurales del convenio, destacando:

- El grado de intensidad tecnológica y desarrollo del conocimiento de la rama actividad a la que pertenece el sector o la empresa en la que se pacta el convenio (alta intensidad tecnológica = 1/otro = 0),

- Ámbito temporal del convenio (Anual = 1/Plurianual = 0),
- Ámbito de negociación del convenio (Empresa = 0/Superior a la Empresa = 1),
- Para los convenios de ámbito superior al empresarial, ámbito territorial del convenio (nacional = 1, otros = 0),
- Para los convenios de empresa, la empresa en la que se pacta el convenio es de titularidad pública o privada (Privada = 1/Pública = 0),
- De nuevo para los convenios de empresa, cuál es la representación laboral que lleva a cabo la negociación (secciones sindicales = 1/otros = 0),

En cuanto al desarrollo del análisis empírico, cabe destacar que la muestra utilizada se ha dividido en tres niveles: a) todos los convenios, b) convenios de empresa y c) convenios de ámbito superior a la empresa, permitiendo contrastar la existencia de diferencias por ámbito de negociación que influyan sobre el efecto de la competencia en la representación laboral en los resultados pactados en convenio, tal como se formuló en la hipótesis 1 y 2 del presente estudio. Asimismo, esta división también ha permitido llevar a cabo un análisis más homogéneo de la muestra y mejorar la consistencia de los resultados empíricos obtenidos, siendo la mayoría de convenios colectivos registrados pertenecientes al ámbito de negociación de la empresa.

Por otra parte, para la contrastación de la hipótesis 3 se ha llevado a cabo un proceso de discriminación de los convenios de empresa por número de trabajadores afectados por convenio, teniendo:

- Convenios de empresa que afectan a menos de 100 trabajadores,
- Convenios de empresa que afectan a entre 101 y 500 trabajadores,
- Convenios de empresa que afectan a más de 500 trabajadores.

La motivación de agrupar a los convenios de empresa en estos tres grupos y no incluir una nueva variable en el modelo que clasifique a los mismos (con una variable categórica), se encuentra en relación a la necesidad de evitar posibles problemas de multicolinealidad en el modelo econométrico aplicado en el presente análisis. Ello es consecuencia de la relación directa entre el número de representantes electos en las votaciones y el número de trabajadores del centro de

trabajo en el que se aplica el convenio. En este sentido, existe una mayor probabilidad de que aquellos centros que presentan un número de trabajadores afectados por convenio mayor respecto a los demás, posean un menor grado de concentración sindical, ya que el número de candidatos a elegir en las votaciones es superior, en comparación a aquellos centros donde se elige tan solo a un representante (donde lógicamente la representación será única y el índice  $IdHH$  presentará un valor igual a 1).

En la aplicación del modelo empírico se ha identificado como unidad de análisis al primer registro de cada convenio colectivo. Así, para aquellos convenios con una vigencia superior al año (plurianuales) que se extiendan desde el periodo "t" a "t+n" se ha tomado en consideración únicamente la observación en el año "t", eliminándose de la muestra las restantes observaciones. Esta discriminación evitó la duplicidad de registros u observaciones en el análisis, que se habría producido como consecuencia de que los convenios plurianuales quedan registrados en la Base de Datos de Convenios Colectivos tantas veces como años de vigencia posee el convenio, repitiéndose la misma información correspondiente a las características estructurales del acuerdo a lo largo de su duración, entre "t" y "t+n". La no discriminación de los convenios en el análisis hubiera afectado de forma negativa sobre la consistencia de los estimadores obtenidos, habiéndose obtenido unos coeficientes sesgados.

Sin embargo, a pesar de la necesidad de haber aplicado dicha discriminación para obtener unos resultados fiables en nuestro análisis, existía una excepción que debió tomarse en consideración para la realización del estudio. La variable que recoge de forma cuantitativa el incremento salarial nominal pactado en los convenios colectivos plurianuales se actualiza en el registro de la base de datos durante los años "t+1" y "t+n", en función de las condiciones establecidas en la actualización del salario que quedan fijadas en el acuerdo. Con el fin de evitar la pérdida de información asociada a este proceso de actualización del incremento salarial pactado en convenio, el aumento del salario que se ha tomado en consideración en el análisis de los acuerdos plurianuales ha sido el promedio del incremento de los salarios reales en el período "t" al "t+n" (aplicando la diferencia al

incremento salarial nominal pactado el índice de precios al consumo –IPC- de cada año, calculado por el Instituto Nacional de Estadística). Esta transformación aplicada ha permitido la homogeneización de los aumentos salariales registrados para los acuerdos plurianuales, durante todo el período de vigencia del convenio. Con respecto a los convenios anuales, únicamente se restó a cada acuerdo el IPC correspondiente al año del inicio de su vigencia, obteniendo el incremento salarial real pactado en el acuerdo.

Por otra parte, en el estudio se han eliminado de la población analizada los acuerdos de adhesión a otros convenios, extensión o procedimientos de arbitraje, donde las condiciones pactadas en el convenio colectivo no habían sido llevadas a cabo por los miembros de la comisión negociadora. Las observaciones asociadas a estos convenios no muestran los efectos del poder de negociación de cada agente en el acuerdo y, por tanto, el efecto de dicho poder sobre los resultados pactados, ya que en el acuerdo queda suscrito a otro convenio ya existente (adhesión o extensión) o se aceptan las condiciones determinadas por un árbitro asignado a tal fin (arbitraje), participando en el desarrollo de los resultados alcanzados en convenio unos agentes diferentes. Con esta discriminación se ha evitado la distorsión que podrían ejercer estos acuerdos sobre el análisis, lo que ha permitido mejorar el grado de homogeneidad en las unidades de la muestra analizada y, así, obtener un mayor poder explicativo de las estimaciones.

Como consecuencia de los procesos de discriminación y ajuste explicados anteriormente, el número de convenios analizados han sido 22.519, lo que equivale a una media de 2.502 convenios por cada uno de los nueve años analizados. De entre los 22.519 convenios cabe destacar la existencia de un total de 9.874 convenios distintos, es decir, pertenecientes a diferentes empresas o sectores, con un promedio de 2,28 observaciones por cada empresa o sector durante el periodo de estudio.

En el estudio se han propuesto dos metodologías de análisis diferentes que permiten contrastar las hipótesis propuestas. Así, en primer lugar, se elaboró un análisis descriptivo de los datos con el fin de estudiar el comportamiento de las variables utilizadas, obteniendo unos resultados previos al estudio cuantitativo. De

entre estos resultados cabe destacar la existencia de un efecto positivo entre el grado de concentración sindical ( $IdHH$ ) y el incremento salarial real pactado en convenio, siendo más acentuada dicha relación en los convenios pactados en el ámbito de negociación de empresa con respecto a los convenios de ámbito superior de negociación. De esta forma, de manera preliminar, se han aceptado las hipótesis 1 y 2 del presente análisis, al haberse comprobado que la competencia sindical (asociado a un menor grado de concentración sindical) afecta de forma negativa sobre los resultados pactados en convenio colectivo, particularmente a nivel de empresa, donde las elecciones sindicales ejercen una mayor presión sobre los negociadores y acentúan la rivalidad.

Por otra parte, en la contrastación de la hipótesis 3 los resultados obtenidos no han permitido identificar una diferenciación significativa entre concentración sindical e incremento salarial real pactado según el número de trabajadores afectados por convenio a nivel de empresa. Por lo que, ha debido esperarse a contrastar dicho resultado con lo observado en la segunda metodología de análisis utilizada: el modelo cuantitativo o econométrico.

En esta segunda metodología propuesta en el estudio se han empleado las técnicas econométricas con el fin de obtener estimadores que mostrarán la relación entre la variable objetivo del estudio, el incremento salarial real pactado en convenio, y el grado de concentración sindical (como proxy del nivel de rivalidad en la mesa negociadora del convenio colectivo), así como con respecto al resto de variables incluidas en el análisis, pudiendo contrastar con ello las hipótesis propuestas.

Al tener en la muestra analizada diferentes observaciones, convenios colectivos, a lo largo de un periodo de tiempo (el correspondiente entre los años 2002 y 2010), la técnica econométrica adecuada para el desarrollo del modelo empírico ha sido la de datos de panel. La ecuación a estimar fue:

$$W_{it} = \beta_1 + \alpha_i + \beta_2 \cdot IdHH_{it} + \delta_j + \mu_t + \beta_{k-2} \cdot f(variables\ de\ control)_{it} + u_{it}$$

Siendo “ $i$ ” la unidad de análisis, “ $t$ ” el periodo de tiempo y “ $j$ ” la provincia donde se aplica el convenio. En dicha ecuación el incremento salarial real en puntos

básicos pactado en convenio ( $W_{it}$ ) es función del grado de concentración sindical ( $IdHH_{it}$ ), un efecto fijo individual diferenciado para cada convenio ( $\alpha_i$ ) y dos variables *dummy*, una asociada a los efectos fijos temporales ( $\mu_t$ ), y la otra que identifica los efectos fijos que afectan de forma común a todos los convenios pertenecientes a la misma provincia, diferentes con respecto al resto de provincias ( $\delta_j$ ). Asimismo, se han incluido un conjunto de variables de control en el análisis, anteriormente explicadas, en relación a las características estructurales de cada convenio colectivo, que han permitido mejorar el poder explicativo de las estimaciones.

En primer lugar se ha procedido a contrastar la hipótesis 1 y 2, aplicando tres estimaciones diferentes para: todos los convenios, convenios de empresa y convenios de ámbito superior al empresarial, con el fin poder contrastar si el indicador de concentración sindical propuesto posee una relación negativa y significativa sobre el incremento salarial real pactado en convenio, especialmente en ámbitos de negociación de empresa, donde se celebran las elecciones. En segundo lugar se ha llevado a cabo la contrastación de la tercera hipótesis, con el fin de identificar si la rivalidad sindical a nivel de empresa y los resultados pactados en convenio se encuentran en relación con el número de trabajadores cubiertos por el acuerdo.

Los resultados obtenidos en el modelo econométrico aplicado mostraron un efecto positivo y significativo del grado de concentración sindical sobre el incremento salarial real pactado en convenio colectivo. Este resultado ha confirmado que cuando en la mesa negociadora existe una menor heterogeneidad, la unidad en la representación laboral frente a la organización empresarial es mayor y, por tanto, el efecto sobre el incremento salarial real mejora (en favor de los trabajadores). Teniendo que, en caso contrario, la mayor heterogeneidad, que puede asociarse a una mayor probabilidad de disputa y objetivos divergentes entre sindicatos, debilita el poder de los trabajadores en la negociación y da lugar a peores resultados en el acuerdo.

Los coeficientes estimados en el modelo econométrico desarrollado para el análisis de todos los convenios colectivos indicaron que, a medida que el índice de

concentración empleado en el análisis para medir el grado de rivalidad sindical se incrementa en una unidad (teniendo que  $IdHH_{it}$  es igual al valor 1), el incremento salarial real pactado en el acuerdo experimenta un aumento significativo de entre 25,2 y 28,6 puntos básicos. De esta forma queda demostrado a nivel empírico la hipótesis 1, existiendo evidencias para establecer una relación negativa y significativa entre mayor competencia sindical y peores resultados pactados en convenio.

Por otra parte, este resultado ha presentado diferencias importantes según el ámbito de negociación en el que se aplica el convenio. En este sentido, teniendo en consideración únicamente el análisis llevado a cabo para los convenios de empresa, los resultados muestran un efecto positivo y significativo del grado de concentración en la representación laboral sobre el incremento salarial real pactado. Así, por cada punto de crecimiento en el grado de concentración de la representación laboral (teniendo de nuevo que  $IdHH_{it}$  es igual a 1) el incremento salarial real pactado aumenta entre 19,1 y 22,2 puntos básicos.

Asimismo, los resultados obtenidos mostraron evidencias de que la relación estimada entre el grado de concentración sindical y el incremento salarial real pactado en ámbitos de negociación centralizados tiende a ser poco apreciable y no significativa. Este hecho indica la no existencia de efecto alguno, con la muestra analizada, del grado de concentración sindical sobre el aumento salarial real pactado en convenios desarrollados en ámbitos de negociación superiores al ámbito de la empresa.

Este resultado puede explicarse por el menor efecto de la competencia sindical en este nivel, al no ser éste donde se producen las votaciones que garantizan el nivel de representatividad de cada organización. A su vez, dicha competencia se ve aminorada por los incentivos existentes a cooperar y moderar las demandas salariales en ámbitos de negociación centralizados, con el fin de internalizar las externalidades del acuerdo que puedan afectar al desempeño macroeconómico.

Por otra parte, en niveles de negociación centralizados existen mayores incentivos a la cooperación, orientándose la actuación sindical a servir los intereses

laborales en la arena política, siendo los “sindicatos capaces de ‘intercambiar’ restricción salarial por mejores beneficios fiscales o prestaciones sociales que deriven en una mejora de la justicia social” (Turnbull 2003: 501). A su vez, los mecanismos de extensión derivados de la actuación de la cláusula de eficacia general o erga omnes y el efecto *free rider* implican que en ámbitos superiores de negociación, donde el sindicato representa a un gran número de trabajadores que mayoritariamente son no afiliados y sobre los cuales no responde de forma directa en las urnas, la presión que posea éste para alcanzar mejores resultados en la negociación (entendiendo el salario como el principal interés de los trabajadores en el acuerdo) sea menor. Por lo que se mitigaría el efecto de la competencia, confirmando este hecho los resultados obtenidos en el estudio.

Con todo, ha quedado demostrada la segunda hipótesis establecida en el presente estudio al existir evidencias que indican una diferencia de la rivalidad sindical por ámbito de negociación, destacando la competencia en niveles de negociación de empresa, donde el sindicato interactúa de forma directa con sus votantes, debiendo responder a las demandas que realizan sus representados con el fin de mejorar sus posibilidades de éxito en futuras elecciones.

Tras haber sido demostrado el efecto negativo que la heterogeneidad sindical en la mesa negociadora, como proxy de la rivalidad entre organizaciones laborales, posee sobre el incremento salarial real pactado en convenio a nivel de empresa, se procedió a la realización de un segundo análisis, asociado a la hipótesis 3, que permitiese profundizar en las características del resultado obtenido. En este nuevo análisis se ha contrastado el efecto que ejerce el número de trabajadores afectados en el convenio colectivo, haciendo uso únicamente de los convenios de ámbito empresarial (debido a que es en este nivel donde la competencia sindical ejerce un impacto significativo), sobre el poder de negociación del sindicato y su efecto sobre el incremento salarial real pactado en convenio.

La relación establecida determinaba que, convenios que afecten a un mayor número de trabajadores pueden incrementar la capacidad de presión de los sindicatos, a consecuencia de su poder de acción colectiva, y, con ello, derivar en mejores resultados en la negociación frente a la organización empresarial, la cual



cedería en sus pretensiones en el acuerdo para tratar de evitar el conflicto laboral y los costes asociados al mismo.

En este nuevo análisis se ha desagregado la muestra de convenios colectivos a nivel de empresa en tres grupos de estudio diferentes que se distinguen según el número de trabajadores cubiertos por convenio, cómo fue comentado con anterioridad.

Los resultados obtenidos mostraron que la mayor concentración sindical en la mesa negociadora ejerce un efecto positivo en todos los grupos tomados en consideración. No obstante, este efecto ha sido únicamente significativo sobre el incremento salarial real para los convenios que afectan a menos de 100 trabajadores y a más de 500, no existiendo evidencias significativas para el grupo intermedio. A su vez, este efecto positivo ha sido mayor para el grupo de más de 500 trabajadores, en comparación al resto, teniendo que a medida que el grado de concentración sindical se incrementa en una unidad (cuando la variable  $IdHH_{it}$  es igual a 1), el salario real pactado en convenio aumenta aproximadamente en 43 puntos básicos. Este efecto estimado fue muy superior al obtenido con anterioridad al aplicar el análisis a los convenios de empresa de forma agregada, lo que ha permitido confirmar que el poder que poseen los trabajadores como colectivo para poder ejercer presión en la negociación y alcanzar mejores resultados laborales es relevante e incide en el acuerdo, quedando demostrado el planteamiento establecido en la hipótesis número tres.

En conclusión, los resultados obtenidos en el presente estudio han confirmado el efecto negativo que la rivalidad entre organizaciones laborales, cuando éstas actúan de forma conjunta en el desarrollo del convenio colectivo, puede generar sobre los resultados alcanzados en el desarrollo de la negociación, especialmente en cuanto al incremento salarial real pactado en convenio. Este efecto es creciente en ámbitos descentralizados, donde los incentivos introducidos por la legislación laboral, i.e. criterios de representatividad, hacen que la rivalidad entre organizaciones sea mayor, debilitando la unidad de negociación laboral frente a la contraparte negociadora: la empresa. Asimismo, cabe destacar como este efecto tiende a ser mayor cuando el número de trabajadores cubiertos por convenio

colectivo también lo es, derivado de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores en el acuerdo (que incrementa el poder de negociación del sindicato), pudiendo éstos alcanzar mejores resultados en la negociación en ausencia de competencia sindical en comparación a acuerdos que afectan a un menor número de trabajadores.

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten avanzar en el análisis del aspecto institucional del sindicato y como éste afecta sobre las relaciones laborales, particularmente sobre los resultados alcanzados en el desarrollo de la negociación colectiva y, de forma, concreta sobre el incremento salarial real pactado en convenio. En este trabajo se ha demostrado que los intereses propios del sindicato como institución (siendo caracterizado como una institución política), denominado por Ross (1948) como las “provisiones orientadas al sindicato”, pueden rivalizar con los intereses de sus representados y condicionar su comportamiento, alterando las preferencias u objetivos perseguidos en la negociación por parte de la “representación laboral”.

La rivalidad sindical es entendida como un efecto directo de este proceso en el cual los intereses del sindicato predominan en la negociación y determinan su comportamiento, comportamiento el cual también se ve alterado por el propio contexto económico, político, social y legal, destacando este último y, en especial, para el caso español, el establecimiento de las elecciones sindicales como medio fundamental para determinar el poder del sindicato. Así, la búsqueda de cada organización sindical por fortalecer su poder institucional hace que existan incentivos a enfrentarse con sus iguales (i.e. otros sindicatos) en el proceso de negociación, debilitando el poder de los trabajadores como conjunto frente a la empresa y, con ello, dando lugar al establecimiento de unas condiciones laborales pactadas más favorables a esta última, las cuales tienden a rivalizar con las perseguidas por sus asalariados (considerando el proceso de negociación como un juego de suma cero en el cual los agentes negocian por distribuir los beneficios actuales).

Por otra parte, el análisis presentado aporta evidencias empíricas, al estudiar lo que acontece en la realidad española, que permiten avanzar en el desarrollo de

los modelos teóricos que determinan el comportamiento del sindicato en la negociación frente a la empresa y cómo éste afecta al equilibrio salarial (variable comúnmente analizadas en este tipo de estudios junto con el nivel de empleo – destacando el modelo de derecho a gestionar y contratos eficientes-), tanto en la empresa, como en el conjunto de la economía. En este sentido, cabe destacar como los modelos teóricos definen al poder de negociación de cada agente como una variable que toma relevancia en el desarrollo del acuerdo y en la materialización de los objetivos que éste persigue, alterando lógicamente el equilibrio de la negociación e incidiendo, de forma agregada, sobre los resultados macroeconómicos (principalmente en términos de inflación y desempleo).

Sin embargo, a pesar de la importancia del poder de negociación en sus modelos y resultados, éste no queda bien definido a nivel teórico y, por tanto, no es posible determinar de forma precisa cómo el mismo incide en el equilibrio de la negociación alcanzado por los modelos teóricos.

Las evidencias obtenidas dan un paso en la dirección a definir una de las múltiples dimensiones que afectan a una variable tan abstracta como lo es el poder de negociación, en este caso el de los trabajadores, considerando el grado de competencia entre grupos que participan en la defensa del mismo colectivo frente a un tercero como un aspecto relevante en la definición del poder negociador. Asimismo, puede entenderse que el poder de negociación al depender de la rivalidad sindical (que en el caso español está potenciada por el marco legal el cual determina los criterios de representatividad), es una variable afectada por el contexto en el cual se desenvuelve el acuerdo, condicionando la redistribución de poder entre los agentes que participan en su desarrollo y no como un elemento únicamente propio de los negociadores.

De esta forma, el presente estudio abre el camino hacia futuras investigaciones que deben profundizar en el análisis aquí planteado, desde una perspectiva que profundice en el aspecto institucional, pues éste, como se ha dicho en el párrafo anterior, determina la capacidad de negociación de los agentes. Así, es necesario producir nuevos análisis que, tomando en consideración las especificidades en las que se desenvuelve la negociación colectiva de cada país, puedan evidenciar la

existencia de diferentes comportamientos y resultados en la actuación de los agentes negociadores, que alteren el grado de unificación conceptual que presupone los modelos teóricos (de derecho a gestionar y contratos eficientes) y la perspectiva clásica sobre el análisis del comportamiento del sindicato en los procesos de negociación.

En definitiva, con este análisis se abre una nueva vía de estudio orientado a la profundización del análisis institucional del sindicato –destacando la rivalidad sindical- y cómo éste puede ejercer sus efectos sobre un espectro más amplio de variables en relación con las relaciones industriales para el caso español como, por ejemplo, conflictividad laboral, establecimiento de jornada, cláusulas orientadas al favorecimiento de ciertas políticas determinadas de interés general (como igualdad de género o seguridad e higiene), productividad laboral, jornada laboral, medidas de flexibilidad interna, etc.; mejorando el conocimiento teórico y empírico (del cual este estudio supone un primer avance) sobre cómo los agentes sociales y sus motivaciones inciden sobre el mercado laboral en España.

FIN

## **6. FINAL FINDINGS**

---

The social dialogue and its development in the labour relations through the collective bargaining is a key element to understand the economic, social and political performance of a country, especially in the case of European countries. In Spain, the collective bargaining began later in comparison to the European economies, during the democratic transition process held at the end of 70s, becoming a mainstay in the democratization of Spanish society and its extension to the productive sector. Although this later development process, the collective bargaining has become essential to understand both the labour relations and the labour market equilibrium in Spain, affecting the bargaining process around eight of every ten employees.

The collective agreement is the result of the bargaining process carried out by the social agents. This agreement is recognized in the Spanish legal system as a law, according to the Constitución española of 1978 and the Estatuto de los Trabajadores de 1980, and what this agreement establishes in its body determines the labour conditions settled in an specific place during the time of its force.

In the Spanish labour law the right for participating in collective bargaining is for labour representatives and employers' organizations, being both the main agents who participate in the production system. Both agents try to obtain better bargaining outcomes, according to their objectives and the objectives of their members. Although they are competing for achieve better outcomes, it does no mean that they have a common interest for maintaining the viability of the firm in the long term. In this regard, the orientation of bargaining process towards common views, which promote understanding between the negotiators, is essential to increase the level of utility-wellbeing of both agents and their principals in the agreement, allowing obtaining a long-term stable equilibrium that ensures social peace.

In Spain the legitimacy to negotiate on behalf of workers is recognized based on the results of the "elecciones a delegados de personal y miembros del comité de empresa" (union elections) held in the workplace (at firm bargaining level) and representativeness criteria. Both criteria are key elements to define the institutional power of every labour organization, i.e. trade union, allowing this to act as a leader of workers with the employers' organizations and the government in different areas at economic, political and social level, meanwhile also both criteria provides to the organization the necessary financial resources that will fund its activity and economic structure as an organization.

The elections are the mean through the democracy is extended to the labour system. At the polls participates every worker, without exception of being member of a trade union, for choosing their labour representatives in the workplace. The democratic nature of elections and the participation in them of all workers gives to the union a power as institution and organizational capacity that this organization would not be able to achieve through its sole membership. This fact highlights the interest that the union has to increase its institutional reputation, which affects their

behavior and goals in bargaining, not only these being geared to the interests of their members, the workers, but also by their own interests as an institution, guided by increasing the number of votes in the elections to improve their level of representativeness.

This differentiation of interests between union as a labor representative and union as an institution (political dimension) caused a depth theoretical debate in order to define the objectives pursued by the union in negotiations, being considered two different approaches: classical approach (orthodox) and institutional approach (heterodox).

On the one hand, from the classical approach, the union is considered as an agent capable of aggregating individual preferences of their members: workers, guiding the negotiations towards achieving higher wages (being the level of employment a secondary objective) in order to increase their welfare (determined by the maximization of individual income). Thus, the union represents in the bargaining process strictly the preferences of their members.

On the other hand, from the heterodox or institutional approach, the classical view on the determination of the objectives of the union in the negotiation is simplistic, because of the great difficulty in adding the preferences of the members in a function, and incomplete, not taking into account the institutional aspect of the organization. In this sense, to know properly preferences of union in the development of the agreement and how they alter the result reached in it, must be regarded that the union is an organization composed of representatives (leaders) and members (workers) with different interests together, who according to their ability to pressure and mechanisms of representation and participation established internally, will make that their goals are or not considered within the objectives that the union, as a whole, defends in the bargaining process.

The institutional approach completes the orthodox view of union behavior by highlighting the objectives that the organization aims, trying to maximize its institutional power, which, together with those pursued by its members themselves,

also alter their behavior in the development of collective bargaining and directly affect the outcomes achieved in it.

In the Spanish case the importance that election results have on union power at institutional level, makes that the heterodox or institutional approach should be taken into consideration to understand correctly union behavior in collective bargaining. Therefore, it can not be denied that the election results (both present and expected votes in the future) affect directly on the bargaining power of the union as labour representative, not being the union organization solely focused on the agreement by the interests of employees, as it would be considered strictly under the classical approach.

The scarcity of both national and international empirical studies that consider the institutional approach of the union and its impact on collective bargaining and the results agreed in the agreement, introduce the necessity to advance in understanding this aspect, in order to understand accurately the influence of unions in labor relations (affecting directly on the level of employment, wages, labor conflictivity, labor productivity, and so on). This is the aim of this research, trying to obtain evidence about how the rivalry between unions affect the results agreed in the collective agreement, being the Spanish collective bargaining and labor representation model in Spain a good framework for stating this purpose.

The importance of elections and the need to ensure the representativeness criteria by the unions in Spain affect the development of the rivalry between these organizations, and may cause adverse effects on labor representation against the employers' organization in the collective bargaining process. So when union representatives at the negotiating table where the agreement is agreed is composed of representatives from different organizations, the degree of rivalry is greater, a fact that undermines the unity of labor representation in the bargaining committee. In this regard, the rivalry and competition incentives decrease when a union is dominant in the negotiation process and vice versa, when the composition of the bargaining committee has a higher level of union heterogeneity.

Also, under the consideration of the union as a political agent which seeks to maximize its institutional power, it would result in the necessity for each organization of being differentiated from other unions at the bargaining committee in order to attract a big space of the electorate. This fact motivates that each union in bargaining process possess the incentive to defend its own program against its rivals, assuming a stable political bargaining position, as voters try to minimize the uncertainty about future policies that their representatives can carry out, implying a certain rigidity in the measures adopted by unions in negotiations which affects the unity in labour representation. Thus, union rivalry will be greater when the number of unions involved in the agreement is higher, leading to a state of competition in the labor representation.

In the bargaining process, when two or more rival unions are simultaneously representing the labour force, their bargaining power decreases, involving at least two (or more) potential sources of attack:

- 1) rival unions that participate in negotiation and
- 2) the employer' organization

This situation makes that the bargaining power of union is negatively affected in the negotiation, thus weakening the power of workers to achieve their goals in the agreement. The aim of this research is to identify what is the effect that rivalry between unions generates over the outcomes in the collective bargaining, particularly on the real wage increase settled in collective agreement, being the later the variable of interest in the present analysis.

The point of considering the real wage increase settled in collective agreement as the variable of interest in this study is due to the importance that this variable has in the development of collective bargaining, being one of the main objectives among negotiators in the bargaining process. On the one hand, the real wage increase is the variable that determines the current capacity of consumption for employees, altered over time by changes in prices. On the other hand, the real wage increase is the main variable that determines the evolution of production costs in the



company and thus, their competitiveness degree in the market, affecting its future development.

Moreover, the real wage increase directly affects over the level of employment, as it determines the cost of labor, reducing the companies the labour demand in the short term when the growth rate of real wage increase is higher than the growth rate of labor productivity, and in the long term, trying to develop processes of substitution between labor and capital (in case that the cost of the latter factor would be lower).

Finally, it is important to note that the real wage increase also has indirect effects on the evolution of inflation rate, since settling real wage increases over the growth rate of productivity would raise business costs, generating incentives for companies of increasing its prices in the market (depending on market power that they possess) for compensating the raise of labour costs, weakening the competitiveness degree of the economy at all.

The hypotheses proposed for testing in this study are:

Hypothesis 1. Holding union elections at firm bargaining level encourage competition between rival organizations, and affects negatively on the unity of action of labour force in collective bargaining, especially when several unions are negotiating simultaneously with the employers' organization. Thus, greater heterogeneity in labor representation at the bargaining committee will reduce the bargaining power of workforce in the development of the agreement, affecting negatively on the wage increase settled in collective bargaining.

Hypothesis 2. In centralized bargaining levels, competition between labor organizations won't be significant, since the objectives of the union at the institutional level, i.e. representativeness criteria, would have been achieved through the electoral results at firm bargaining level. Thus, if the competition exists, would be less relevant on the results obtained in the negotiation at this bargaining level. Also, the ability of bargainers for taking into consideration the indirect effects of the agreement on the economy in centralized bargaining levels and the existence of greater incentives for cooperation between them at

these levels (union action oriented to serve the interests of labor in the political arena) could moderate the pressure that union exerts on employers' organization in order to achieve better outcomes for workers, lessening the impact of labour demands on the real wage increase settled in negotiations.

Once both hypotheses have been analyzed, I proceed to test a new hypothesis in order to analyze in depth the evidence obtained.

Hypothesis 3. The relevance that union rivalry has only on results at firm bargaining level (being not relevant the rivalry in centralized levels) leads to the development of a third hypothesis, being proposed the next question: Is the effect of rivalry between unions on the bargaining outcomes depending on the number of workers covered by the agreement? This question is established to analyze in depth the elements that affect union competition at firm bargaining level. Because of the bargaining power of workforce is closely related to the capacity for collective action, thereof agreements affecting a greater number of workers will increase the bargaining power of unions against employers' organization, therefore, it would imply that lower competition between unions in those agreements that affect a greater number of employees will result in a higher real wage increase.

The hypotheses stated and their contrast have focused the interest of this research applied for the Spanish collective bargaining. Although this research only takes into consideration one country, it has been an advantage in comparison to other studies that analyze more than one country. In this regard, not consider the especial characteristics which exist in the labour market of every country in those analyses applied for more than one country, is introducing biases that alter the consistency of the outcomes obtained in the analysis (especially the empirical outcomes). Being this problem limited in my research.

For developing the empirical analysis I have been using the Base de Datos de Convenios Colectivos, performed by the Spanish Labour Ministry. The time period analyzed was from 2002 until 2010. Using this database provides significant advantages in terms of quality of the results obtained in this investigation, especially:

- 1) the data base used records all collective agreements in a given period, which avoids the use of random samples and eliminates the risks associated to this, not introducing a potential problem of inconsistency in the coefficients calculated in the empirical analysis,
- 2) the information of every collective agreements registered in every year for all the different bargaining levels avoids the use of aggregated data and the problems of losing specific information associated to the aggregation process,
- 3) the possibility of obtaining information about the composition of the bargaining committee in each collective agreement, allows to calculate an indicator of the heterogeneity degree in the labor representation, which approximates accurately to the degree of rivalry at the negotiating table (under the assumption that unions competes between the,),
- 4) the possibility of obtaining information about the various clauses agreed in each collective agreement allows to measure the results achieved in the bargaining process and how these results are close to the interests of each agent which participate on it,
- 5) the discrimination of collective agreements by bargaining level, allowing to compare possible differences of union rivalry on the results obtained in the bargaining according to the scope of the agreement: firm bargaining level or centralized bargaining levels (it allows us to contrast the hypothesis 2),

In order to contrast the three hypotheses described it was necessary to obtain a measure of the degree of "competition" between unions, which gave a quantitative value of this concept and could be used in the analysis.

According to the trade union model legally established in Spain, based in the outcomes of union elections, the results at polls may be useful to measure the level of influence and level of labor representatives' unity in the bargaining process. Thus the bargaining power and influence in the agreement of each union will be

determined by the number of union representatives that each organization obtains in the elections.

We use in the analysis the Herfindahl-Hirschman Index (*IdHH*) as a measure of the degree of concentration and degree of union cohesion in the bargaining process. The *IdHH* is commonly used for measuring the degree of market concentration in the researches applied for analyze the degree of market concentration in an industry -see the definition provided by de US Department of Justice: <http://www.justice.gov/atr/public/guidelines/hhi.html>-.

The *IdHH* is calculated as the  $\sum_{i=1}^N p_{il}^2$  being  $p_{il}$  the proportion of the total number of representatives belonging to a trade union "i" divided by the total amount of union representatives at the bargaining committee of an agreement "l". Its value is restricted between a minimum close to 0 and a maximum equal to 1. Value 1 expresses that all union representatives in the bargaining committee belong to the same union, considering that as this value approaches 0, union heterogeneity is greater. According to the assumption stated in this paper, when exist a larger number of unions represented at the bargaining committee it is likely for trade union competition to be higher that otherwise, where a union dominates the union representation at the bargaining committee. The *IdHH* thus serves as a proxy of union competition degree in negotiation.

The use of the proposed index in the present analysis is novel compared to the existing literature about the effect that union bargaining power has on different aspects of labor relations. This index allows to estimate more accurately the degree of rivalry in the labor representation (especially for the Spanish case) and the possibility of measuring the effect that this rivalry has on the results settled in the collective agreement.

Finally, we have added a set of control variables that improve the explanatory nature of the estimate. These variables are associated to structural factors that influence on the results achieved in the agreement, including:

- Temporary scope of the agreement –Annual = 1/Pluri-annual = 0–  
(*TimeExt<sub>it</sub>*),

- Bargaining level, –firm level = 0/upper than firm level = 1– ( $BargCont_i$ ),
- For agreements at higher level than firm, territorial scope of the agreement –national = 1/lower scope than national level = 0– ( $TerrCont_i$ )
- For agreements at firm level, the company in which the agreement is settled is public or private –Private = 1/Public = 0– ( $Private_i$ )
- For agreements at firm level, what is the workforce institution that bargains the agreement? – union sections = 1/others = 0– ( $Union_Sect_{it}$ )
- Finally, the collective agreements are grouped by the degree of technological intensity and use of knowledge that is associated to the industry which they belong according to the classification performed by EUROSTAT –high technology = 1/no high technology = 0– ( $HighT_i$ ),

Moreover, the sample of collective agreements is divided into three levels, all agreements, agreements at firm level and settlements at higher bargaining levels upper than firm level -centralized level-, in order to capture more accurately the effect of the concentration degree of unions on the real wage increase settled (hypothesis 1). The division between agreements settled at firm level and higher level arises under the logic that the expected effects of the union concentration on the wage bargained may not be similar at both levels, having a greater pressure for competition at firm bargaining level (hypothesis 2).

In order to test the hypothesis 3 the sample of collective agreements at firm bargaining level has been disaggregated into three levels, according to the number of workers affected by agreement:

- Agreements that affect fewer than 100 workers,
- Agreements affecting between 101 and 500 workers,
- Agreements that affect more than 500 workers.

The decision of disaggregating the sample into three levels and not to include the variable corresponding to the number of workers affected by agreement in the analysis as an explanatory variable, because of the variable would be highly

correlated with the degree of Union concentration ( $IdHH$ ), introducing an inconsistency risk in the estimators. This occurs because the number of elected representatives in the elections depends on the number of workers in the workplace where the agreement is implemented (Article 62 and 66 of the Law of the Workers' Statute of 1985). In this respect, there is a greater likelihood that those workplaces with a high number of workers affected by the agreement, have a lower degree of Union concentration, since the number of candidates to choose from at elections is higher when compared to those centers where is chosen only one representative, where representation is logically unique and  $IdHH$  presents a value of 1. There may be a high degree of correlation between the two variables that could lead to the existence of multicollinearity in the model.

In the research, the adhesions to other agreements, arbitration procedures or extension of agreements are excluded of the database, because these types of agreements are not agreed by the bargainers who are participating in the bargaining committee of the firm or sector in which are settled. So these agreements are not showing the bargaining power of every bargainer and are not of interest in this research.

Also, in the sample I only consider the first record of each collective agreement, thus for agreements that extend from the year " $t$ " to " $t + n$ " (pluri-annual) is only considered observation in year " $t$ ", eliminating in the sample the remaining observations (from " $t + 1$ " to " $t + n$ "). Applying this process avoids duplication of observations in the analysis and its negative effects on the estimates. This is due to the fact that when an agreement is settled for more than one year this one remains registered in the BDCC during every year of his force, repeating itself the same information in every observation corresponding to the structural characteristics of the agreement as, for example, the bargaining level, the composition of the bargaining committee, the duration of the agreement, etc.

Nevertheless, there is an exception that must be taken into consideration when we treat the database, which affects in the variable of interest in our analysis: the wage increase settled in the collective agreement. The wage increase settled in the pluri-annual agreements is updated in each record of the BDCC for the

corresponding period from "t+1" to "t+n", so this variable does not possess the same value in each observation for collective agreements which have a duration of more than one year. The value depends on the conditions established in the update of the salary like, for example, the price index plus an additional percentage, which is known in the years following the beginning of the agreement in "t". In this regard, the wage increase taken into consideration in the analysis for the pluri-annual agreements is the average of the real wage increase from "t" to "t+n" -subtracting to the nominal wage increase the prices index (IPC) of every year calculated by the National Institute of Statistics-. This average allows us to consider only one observation of each pluri-annual collective agreement in the sample analyzed and the homogenization of the wage increases registered for the whole period of validity of the agreement. With regard to the annual agreements, only it is subtracted to every agreement the IPC corresponding to the year when its validity begins.

Consequently, the number of different collective agreements used in the analysis is 9.874 across the nine years recorded, corresponding each one of these agreements to the same company or sector. Each of these collective agreements are negotiated 2,28 times on average during the period analyzed and each agreement is analyzed as an observation in the total sample. Due to this the total sample of collective agreements is an unbalanced panel of 22.519 observations.

In this research I have proposed two different methodologies of analysis that allow contrasting the hypotheses stated. So, first of all, I have developed a descriptive analysis of the variables used in the research in order to study its behavior during the period of study selected, obtaining a pre-quantitative study results. Among these results I can highlight the existence of a positive effect between the degree of union concentration (*IdHH*) and the real wage increase settled in the collective agreement, being this positive effect greater at firm bargaining level in comparison to the centralized levels of negotiation. According to this preliminary result, I could accept hypotheses 1 and 2 of this analysis, having found that union competition (associated with a lower degree of union concentration) affects negatively on the results agreed in collective agreement, particularly at the

firm bargaining level, where trade union elections exert greater pressure on negotiators and emphasize the rivalry between them.

Also, contrasting the third hypothesis stated in this research, the outcomes obtained in the preliminary descriptive analysis hasn't allow identifying a significant difference between the degree of union concentration in the bargaining committee and the real wage increase settled in the agreement, related to the number of workers affected by agreement.

The second analysis performed uses econometric techniques in order to contrast the hypotheses stated in this research. In this regard, we have obtained estimators which indicate the statistical relationship between the variables used in the analysis as regressors and the independent variable: real wage increase settled in the collective agreement.

Using different observations, which are the different collective agreements registered in the BDCC, over nine different years (corresponding between 2002 and 2010), the appropriate econometric technique to develop the empirical model has been the Panel Data. The equation estimated was:

$$W_{it} = \beta_1 + \alpha_i + \beta_2 \cdot IdHH_{it} + \delta_j + \mu_t + \beta_{k-2} \cdot f(variables\ de\ control)_{it} + u_{it}$$

Being "i" the unit of analysis, "j" the region where the agreement applies and "t" the time period. In this equation the real wage increase –averaged for pluri-annual agreements- in basis points settled on the agreement ( $W_{it}$ ) is a function of union concentration ( $IdHH_{it}$ ), a distinct individual effect for each agreement ( $\alpha_i$ ) and Spanish province ( $\tau_j$ ), and time effects -time-dummies- ( $\mu_t$ ). Finally, we have added a set of control variables related to the structural characteristics of the collective agreement, previously explained, that improve the explanatory nature of the estimates.

First of all, I have proceeded to contrast the hypothesis 1 and 2, disaggregating the sample in three different sub-samples for: all collective agreements, agreements at firm bargaining level and agreements at higher bargaining level, in order to contrast the relationship that union concentration degree has on the real wage



increase settled in collective bargaining, especially in decentralized bargaining levels, where elections are held. Secondly, I have contrasted the third hypothesis proposed, to contrast if the effect of union rivalry at firm bargaining level over the outcomes achieves in negotiations is affected by the number of workers covered by collective agreement.

The outcomes obtained in the econometric model indicate a positive and significant effect of the degree of union concentration on the real wage increase settled in the collective agreements. This relationship confirms that when the lower the heterogeneity in the labour representation of workers in the bargaining committee is, the greater is the real wage increase negotiated. Given that, otherwise, the greater heterogeneity may be associated with a greater likelihood of dispute between unions and divergent objectives in the bargaining process, weakening the power of workers in negotiations, which leads to worse bargaining outcomes.

The estimates of the analysis applied for all collective agreements indicates a positive relationship between the degree of union concentration in the bargaining committee and the real wage increase settled in the collective agreement. Thus, when the  $IdHH_{it}$  has the value one, the real wage increase estimated is over 25,2/28,6 basis points. In this regard, I can confirm the assumption stated in the hypothesis 1. So, the greater the union rivalry is, the lower is the real wage increase settled in the negotiation.

Moreover, this outcome presents significant differences according to the level of bargaining in which the collective agreement is negotiated. In this regard, taking into consideration the empirical outcomes obtained in the analysis applied solely for the collective agreements at firm bargaining level, the estimates show a positive and significant relationship between the  $IdHH_{it}$  and the real wage increase bargained, being the coefficient calculated over the 19,1/22,2 basis points.

However, when it is analyzed the empirical outcomes obtained in the analysis for the agreements settled in centralized levels, there is no evidence of a significant effect between the degree of union concentration in the bargaining committee and

real wage increase. Thus, I can confirm with this empirical outcome that rivalry at centralized bargaining level does not have any effect on the bargaining outcomes.

This result can be explained by the lesser effect of union competition at this level, not being this one where the elections take place and ensure the representativeness degree of each organization. In turn, the competition at centralized bargaining levels is lessened by existing cooperative and moderate wage demands, in order to internalize the externalities of the agreement which may affect macroeconomic performance.

Moreover, at centralized bargaining levels there are greater incentives for cooperation between negotiators, being the union action in the bargaining oriented to serve labor interests in the political arena, where the "unions are able to "exchange" wage restraint for tax or welfare benefits that advance social justice" (Turnbull 2003: 501). Also, the extension mechanism related to the effect generated by the *cláusula de eficacia general* (erga omnes ex ante) and the *free rider* effect imply that at centralized bargaining levels, where the union represents a large number of workers who are mostly no members and which does not participate directly in its election at the polls, the pressure that it possesses to achieve better results in negotiation would be lower. So the effect of competition will be mitigated, confirming this fact the results obtained in the study.

The outcomes obtained demonstrate the second hypothesis stated in this study, indicating a difference of union rivalry by bargaining level, emphasizing that the competence occurs at firm level, where the union interacts directly with its voters and must respond to the demands made by them in order to improve their chances of success (greater number of votes) in future elections.

After demonstrate the negative effect of union heterogeneity at bargaining committee on the real wage increase settled in the collective agreement at firm bargaining level, I have developed a second analysis (hypothesis 3), in order to depth in the outcomes achieved in the previous analysis carried out for contrasting hypotheses 1 and 2. In this new analysis I have contrasted the effect the numbers of workers covered by agreement exerts on the bargaining power of union in

negotiations against employers' organization and on the real wage increase bargained. In this regard, the greater the number of workers by agreement is, the greater pressure they can exert on the employer's organization, then thanks to their ability for collective action they have the ability for achieving better bargaining outcomes.

In this new analysis I have only taken into consideration the agreements settled at firm bargaining level because of the effect of union rivalry on this bargaining level.

In this new analysis I have disaggregated collective agreements at firm bargaining level in three different groups distinguished by the number of workers covered by the agreement, how it was mentioned before.

A breakdown of agreements at firm bargaining level by the three groups described, shows that the effect of union concentration has a positive and significant effect on wage bargained in agreements that affect fewer than 100 workers and more than 500 workers, being this effect greater in the latter (compared to the previous estimate raised for collective agreements at firm level). This new evidence confirms the assumption stated in hypothesis 3, which demonstrates the effect of collective action in the bargaining outcomes. Consequently, the variable *IdHHit* will have a greater significant effect on real wage increase settled in negotiations when higher is the number of workers affected by the agreement.

In sum, the outcomes obtained have confirmed the negative effect that union rivalry exerts on the collective bargaining at firm bargaining level, where union elections take place, when these organizations participate simultaneously in the negotiation with the employers' organization. Also, is important to note that this effect tends to be greater when the number of workers covered by collective agreement is higher, derived from their capacity for collective action against the employers (which increases the bargaining power of the union).

The results obtained in this research enable progress in analyzing the institutional aspect of the union and how it affects the labor conditions, particularly on the results achieved in the development of collective bargaining and, so, on the real wage increases agreed in agreement. This research has shown that the self-

interests of the union as an institution (being characterized as a political institution), called by Ross (1948) as "oriented provisions for the union", can compete with the interests of their constituents and affect their behavior in the bargaining process, altering its preferences and objectives in the negotiation.

The union rivalry is understood as a direct effect of this process in which the interests of the union predominates in the negotiation and determine their behavior, behavior which is also altered by the economic, political, social and legal context itself, emphasizing the latter and, in particular, for the Spanish case, the importance of union elections as a fundamental means for determining the power of the union. Thus, the interest of each union to strengthen their institutional power means that there are incentives to compete with other unions in the negotiation process, weakening the power of workers as a whole against the employers and thus, leading to a working conditions agreed more favorable to the latter (considering the negotiation process as a zero-sum game in which agents negotiate to distribute current profits).

Furthermore, this research provides new empirical evidences, considering the Spanish case, which advance the development of theoretical models that determine the behavior of the union in the negotiation with the employers' organization and how it affects the level of wages, both in the firm, as in the total economy. In this regard, it is important to note how theoretical models define the bargaining power of each agent as a variable that takes relevance in the outcomes achieved in the agreement and the realization of the objectives that union pursues on it, logically altering the distribution of the power between bargainers in the negotiation and influencing on macroeconomic performance (mainly in terms of inflation and unemployment).

However, despite the importance of the bargaining power in their models and results obtained in their analysis, this variable is not well defined theoretically and therefore, it is difficult to determine accurately how the bargaining power affects the equilibrium reached by these theoretical models.

The evidences obtained in this research go in depth for defining one of the multiples dimensions that affect the bargaining power, considering the degree of

competition between actors that are supposedly defending the interests of the same group against a third bargainer.

Thus, this study opens the way for future researches which should deepen the analysis here proposed in order to study how it will be determined the bargaining power of social agents, if the academicians consider the institutional approach of union and the political aspect of this institution for analyzing its behavior. Accordingly, it is necessary to develop new analysis, taking into account how the specificities of collective bargaining in each country operate. It would help to demonstrate the existence of different behaviors and interests of the bargainers that alter the degree of cooperation or competition between them.

In sum, this analysis open the way for studying the institutional approach of trade unions, which is also important for understanding the collective bargaining outcomes. In this regard, there is a high spectrum of new variables which can be analyzed under the consideration of union competition on the collective bargaining outcomes, for example, labor disputes, working time, the existence of clauses of gender equality or health and safety, labor productivity, internal flexibility measures, etc .; which can improve the theoretical and empirical knowledge (being this study a first step) on how social agents and their motivations affect the dynamics of labor market and collective bargaining in Spain.

THE END

## 7. BIBLIOGRAFÍA

---

- ACELEANU, M.I. (2013).** "The labour market in the post-crisis economy: the case of Spain", *Theoretical and Applied Economics*, Number 3, p. 135 – 146.
- AGUT GARCÍA, C. (2003).** "El derecho a la negociación colectiva en España: Breves consideraciones", en Kurczyn Villalobos, P. & Puig Hernández, C.A.: *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Editorial UNAM, México, p. 15 – 37.
- AKERLOF, G.A. & YELLEN, J.L. (1988).** "Fairness and Unemployment", *American Economic Review*, Volume 78, p. 44 – 49.
- AKKERMAN, A. (2008).** "Union Competition and Strikes: the Need for Analysis at Sector Level", *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 61, Number 4, p. 445 – 459.
- ALBA RAMÍREZ, A. (1986).** *Una introducción a la teoría económica de los sindicatos*, Papeles de Trabajo Número 3 de la Universidad de Málaga.
- ARACIL, R.; OLIVER, J. & SEGURA, A. (1998).** *El mundo actual. De la Segunda Guerra Mundial a nuestros días*, Universidad de Barcelona, Barcelona (España).
- ARAGÓN MEDINA, J.; ROCHA SÁNCHEZ, F. & BONINO COVAS, C. (2003).** *La negociación colectiva como instrumento para la cohesión territorial: aportaciones a un debate complejo*, Fundación 1º de Mayo, Madrid (España).
- ARASANZ DÍAZ, R. (2010).** "Trade union strategies to recruit new groups of workers – Spain", *European Industrial Relations*, disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/es0901029q.htm>.
- ARÉVALO FUENTES, R. (2005).** "El Estatuto de los Trabajadores: 25 años de consenso", *Efeméride*, Número 25, Abril – Junio, p. 6 – 16.
- ARIZA, J. (2011).** "El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia", en CC.OO.: *Gaceta Sindical: reflexión y debate. Sindicalismo, trabajo y*

*democracia*, Nº16. (p. 89 – 104), Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid (España).

**ASHENFELTER, O. & JOHNSON, G.E. (1969).** “Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity”, *American Economic Review*, Número 59, Fascículo 1 (Marzo), p. 35 – 49.

**BABIANO MORA, J. (1995).** *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951 - 1977)*, Siglo XXI de España Editores, Madrid (España).

**BABIANO MORA, J. (2001).** “El sindicalismo español en el último cuarto del siglo XX”, en Ortiz Heras, Ruiz González & Sánchez Sánchez: *Movimientos sociales y Estado en la España contemporánea*, Colección Humanidades, Ediciones Universidad Castilla-La Mancha, Castilla-La Mancha (España), p. 425 – 444.

**BALASSA, B. (1964).** "The Purchasing Power Parity Doctrine: A Reappraisal", *Journal of Political Economy*, Volume 72, p. 584 – 596.

**BALTAGI, B. (2008).** *Econometric Analysis of Panel Data, 4<sup>th</sup> Edition*, John Wiley and Sons, London (United Kingdom).

**BALTAGI, B.; EGGER, P.H. & KESINA, M. (2012).** “Firm-level Productivity Spillovers in China's Chemical Industry: A Spatial Hausman-Taylor Approach”, in: *CEPII - GEP - Ifo Conference: China and the World Economy*, Munich 6 - 7<sup>th</sup> September 2012, disponible en: [http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/CFP\\_CONF/CFP\\_CONF\\_2012/Conf-gep12-Felbermayr/Paper/gep12\\_Egger.pdf](http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/CFP_CONF/CFP_CONF_2012/Conf-gep12-Felbermayr/Paper/gep12_Egger.pdf)

**BAYLOS GRAU, A. (1991).** “La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales”, en Miguélez Lobo, F. & Prieto, C. (1991): *Las relaciones laborales en España*, Ed. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A, p. 289 – 306, Madrid (Spain).

- BAYLOS GRAU, A. (2006).** “Representación en la empresa y audiencia electoral. Notas sobre el mecanismo de representación español”, en Romero Rodenas, M.J.: *Aspectos conflictivos de las Elecciones Sindicales*, Editorial Bomarzo, p. 11 - 24. Madrid (España).
- BEAN, C. & CRAFTS, N. (1996).** “British Economic Growth since 1945: Relative Economic Decline....and Renaissance?”, en Crafts, N. & Toniolo, G.: *Economic Growth in Europe since 1945*, Cambridge University Press, p. 131-172, Massachusetts (USA).
- BENEYTO, P. (2004).** “La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades”, *Arxius de Ciències Socials*, p.89 – 106.
- BENEYTO, P. (2008).** “El sindicalismo español en perspectiva comparada: de la anomalía a la convergencia”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Volumen 26, Número 1, p.57 – 88.
- BENEYTO, P. (2012).** “Desmontando el discurso antisindical”, en Fundación 1º de mayo: *2012 Anuario sociolaboral*, Madrid (España), p. 525 – 539.
- BENTOLILA, S. & JIMENO, J.F. (2002).** *La reforma de la negociación colectiva en España*, Servicio de Estudios del Banco de España, Madrid (España).
- BENTOLILA, S. (2012).** *Los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012*, en Nada es Gratis (un blog de economía casi siempre en español), disponible en: <http://www.fedeablogs.net/economia/?p=29218>
- BENTOLILA, S.; DOLADO, J & JIMENO; J.F. (2012).** *Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience*, IZA Journal of European Labor Studies, 1(4), disponible en: <http://link.springer.com/article/10.1186%2F2193-9012-1-4>
- BERTHÉLEMY, J. (2003).** “The seven deadly sins of outsourcing”, *Academy of Management Executive*, Volumen 17, Número 2, p. 87–100
- BLANCH RIBAS, J.M. (2003).** *Teorías de las relaciones laborales. Desafíos*, Editorial UOC, Barcelona (España).



- BLANCHARD, O. & SUMMERS, L.H. (1986).** *Hysteresis in Unemployment*, National Bureau of Economic Research, Working Paper Number 2035, Cambridge (USA).
- BLANCHFLOWER, D. & FREEMAN, R. (1992).** “Unionism in the U.S. and in other advanced OECD countries”, *Industrial Relations*, Number 31, p. 56 – 79.
- BOOTH, A. (1995).** *The economics of Trade Union*, Cambridge University Press, Cambridge (UK).
- BOVER, O.; BENTOLILA, S. & ARELLANO, M. (2001).** *The Distribution of Earnings in Spain during 1980s: the Effects of Skill, Unemployment, and Union Power*, Center for Economic Policy Research, Discussion Paper Number 2770, London (United Kingdom).
- BOWDLER, C. & NUNZIATA, L. (2007).** “Trade Union Density and Inflation Performance: Evidence from OECD Panel Data”, *Economica*, Number 74, p. 135 – 159.
- BRITT, D.W. & GALLE, O.R. (1972).** “Industrial Conflict and Unionization”, *American Sociological Review*, Volumen 37, Número 1, p. 46 – 57.
- BREUSCH, T.S. & PAGAN, A.R. (1980).** “The lagrange multiplier test and its application to model specification in econometrics”, *Review of Economic Studies*, Volume 47, p. 239 – 253.
- BROWN, C. & MEDOFF, J. (1978).** “Trade Unions in the Production Process”, *Journal of Political Economy*, Volume 86, Number 3, p. 355 – 378.
- BRUNO, M. & SACHS, J. (1985).** *The economics of worldwide stagflation*, Harvard University Press, Cambridge (USA).
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. & VISSER, J. (2011).** “Introduction: Causes, consequences and cures of union decline”, *European Journal of Industrial Relations*, Number 17 (2), p. 97 – 105.

- CABELLO DE ALBA, L.M. (2008).** *La Participación Institucional del Sindicato*, Ed. Consejo Económico y Social, Colección de Estudios, Madrid (España).
- CABEZA PEREIRO, J. (2009).** *Las elecciones sindicales*, Ed. Bomarzo, Albacete (España).
- CALMFORS, L. (1993).** *Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A Survey*, OECD Economic Studies, Number 21, París (Francia).
- CALMFORS, L. (2001).** *Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMU – A Survey of the Issues*, Center for Economic Studies & Ifo Institute for Economic Research, Working Paper Number 520, Munich (Alemania).
- CALMFORS, L. & DRIFFILL, J. (1988).** “Bargaining structure, corporatism and macroeconomic policy”, *Economy Policy*, Volume 6, p. 13 – 47.
- CAMERON, D. (1984).** “Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Countries”, en Goldthorpe, J.H.: *Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations*, Clarendon Press, Oxford, p. 143 – 178.
- CANAL, J.F. & RODRÍGUEZ, C. (2004).** “Collective Bargaining and Within-firm Wage Dispersion in Spain”, *British Journal Industrial Relations*, Volume 42, Number 3, p. 481 – 506.
- CARRERAS, A. & TAFUNELL, X. (2004).** *Historia económica de la España contemporánea*, Editorial Crítica, Barcelona (España).
- CENTRO DE ESTUDIOS DEL CAMBIO SOCIAL (CECS) (1994).** *España 1993 una interpretación de su realidad social*, Ed. Fundación Encuentro, Madrid (España).
- CLARK, K.B. (1980).** “The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 33, Number 4, p. 451 – 469.

- CLARK, A. & OSWALD, A. (1993).** "Trade Union Utility Functions: A Survey of Union Leaders` View", *Industrial Relations*, Volume 32, Number 3, p. 391 – 411.
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC) (2011).** *La reforma de la negociación colectiva*, Observatorio de la negociación colectiva Número 28, Madrid (España).
- COMISIÓN EUROPEA (2007).** *Industrial relations in Europe 2006*, Servicios de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (2009).** *Industrial relations in Europe 2008*, Servicios de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (2006).** *Guía práctica de elecciones sindicales*, Secretaría General de Comunicación de CGT, Madrid (España).
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2012).** *La internacionalización de la empresa española como factor de competitividad*, Colección Informes CES Number 02/2012, Madrid (España).
- COLE, D.L. (1961).** "Government in the Bargaining Process: The Role of Mediation", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Volume 333, January, p. 42 – 58.
- CRAYPO, C. (1986).** "The Sources of Union Bargaining Strength", in Bureau of National Affairs (1986): *The Economics of Collective Bargaining: Case Studies in the Private Sector*, Washington, D.C. (USA).
- CROCKETT, G.; DAWKINS, P.; MILLER, P. & MULVEY, C. (1992).** "The Impact of Unions on Workplace Productivity in Australia", *Australian Bulletin of Labour*, Número 29, Fascículo 1, p. 113 – 122.
- CROUCH, C. (1982).** *Trade Unions: The Logic of Collective Action*, Fontana, Londres (Reino Unido).
- CRUZ VILLALÓN, J. (2007).** "Estructura y concurrencia entre convenios colectivos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número 68, p. 77 – 100.

- DEL ARCO BLANCO, M. (2006).** “‘Morir de hambre’. Autarquía, escasez y enfermedad en la España del primer Franquismo”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, Number 5, p. 241 – 258.
- DEVERAUX, P.J. & HART, R.A. (2011).** “A Good Time to Stay Out? Strikes and the Business Cycles”, *British Journal of Industrial Relations*, Volumen 49, Fascículo S1, p. 70 – 92.
- DICKENS, W.T. (1986).** *Wages, Employment and the Threat of Collective Action by Workers*, National Bureau of Economic Research, Working Paper Number 1856, Cambridge (USA).
- DOBSON, J.R. (1997).** “The Effects of Multi-unionism: a Survey of Large Manufacturing Establishments”, *British Journal of Industrial Relations*, Volumen 35, Número 4, p. 547 – 566.
- DOWRICK, S. (1989).** “Union-Oligopoly Bargaining”, *The Economic Journal*, Volumen 99, Número 398, p. 1.123 – 1.142.
- DU CAJU, P.; GAUTIER, E.; MOMFERATOU, D. & WARD-WARMEDINGER, M. (2008).** *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan*, European Central Bank Working Paper Series, Number 974, Frankfurt (Alemania).
- DUNLOP, J. (1944).** *Wage determination under trade unions*, Macmillan, New York (USA).
- DRAKOPOULOS, S. (1994).** “Trade Union Priorities and Wage Rigidity”, *Labour*, Volume 8, Issue 3, p. 567 – 580.
- EBBINGHAUS, B. (2002).** “Trade unions’ changing role: membership erosion, organizational reform, and social partnership in Europe”, *Industrial Relations Journal*, Volumen 33, Número 5, p. 465 – 483.

- ESCOBAR, M. (1995).** "Spain: Works Councils or Unions", en Rogers, J. & Streeck, W. (Eds): *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, University of Chicago Press, Chicago (USA).
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2005).** "Convenios colectivos: ultraactividad y retroactividad", *Temas Laborales*, Número 82, p. 213 – 224.
- ESPINOSA, J. & RHEE, C. (1989).** "Efficient Wage Bargaining as Repeated Game", *Quarterly Journal of Economics*, Volume 104, p. 565 – 588.
- EUROFOUND (2011a).** "Coordination of collective bargaining", Disponible en Eurofound:  
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/coordinationofcollectivebargaining.htm>.
- EUROFOUND (2011b).** *Extension of collective bargaining agreements in the EU*, Eurofound Publication Services, Bruselas (Bélgica).
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI) (2012).** *Bench Working Europe 2012*, ETUI Publishers, Bruselas (Bélgica).
- EUROPEAN COMMISSION (2011).** *Industrial Relations in Europe 2010*, Publications Office of the European Union, Luxemburg.
- FARBER, H.S. (1986).** *The Analysis of Union Behaviour*, National Bureau of Economic Research, Working Paper Series Number 1502, Cambridge (USA).
- FELGUEROSO, F. (2012).** "Reforma de la Negociación Colectiva: ¿Por qué y cómo?", en Pérez Infante; Ruesga & Valdés Dal-Ré: *Relaciones laborales en la crisis. España 2011*, Ed. Cinca, Madrid (España), p. 75 – 86.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2008).** "Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzo del S. XXI", *Pecunia*, Número 7, p. 45 – 71.
- FERNANDO, L. (2010).** *A Unified Theory of Collective Action and Social Change*, The University of Michigan Press, Michigan (USA).

- FERREIRO, J.; BEA, E.; GÓMEZ, M.C. & INTXAUSTI; M.A. (2008).** “Teoría *Insiders-Outsiders* y temporalidad en el mercado de trabajo español”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número 51, p. 31 – 53.
- FITZROY, F. & KRAFT, K. (2005).** “Co-determination, Efficiency and Productivity”, *British Journal of Industrial Relations*, Volume 43, p. 233 - 247.
- FLAIG, G. & ROTTMANN, H. (2007).** *Labour Market Institutions and the Employment Intensity of Output Growth. An International Comparison*, CESifo Working Paper number 2.175, December, Munich (Alemania).
- FLANAGAN, R.J. (1999).** “Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective”, *Journal of Economic Literature*, Volume 37 (September), p. 1.150 – 1.175.
- FORCEM (2010).** *Observatorio de la Formación para el Empleo. Balance de resultados 2009*, Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, disponible en: [http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Actualidad/9961\\_411411201014383.pdf](http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Actualidad/9961_411411201014383.pdf)
- FREEMAN, R.B. (1980).** “Unionism and Dispersion of Wages”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 34 (October), p. 3 - 23.
- FREEMAN, R.B. (2007).** *Labor Market Institutions Around the World*, National Bureau of Economic Research, Working Papers Series Number 13242, Cambridge (USA).
- FREEMAN, R.B. & MEDOFF, J.L. (1979).** *The Two Faces of Unionism*, National Bureau of Economic Research, Working Papers Series Number 364, Cambridge (USA).
- GAHAN, P.G. (2002).** “(What) do unions maximize? Evidence from a survey data”, *Cambridge Journal of Economics*, Number 26, p. 279 – 286.

- GALIANA MORENO, J. (2005).** “Negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Number 58, p. 299 – 314.
- GALLARDO, R. (2011).** “Democracia sindical interna y formas de participación”, en CC.OO.: *Sindicalismo, trabajo y democracia*, Madrid (España).
- GARCÍA DE LA CRUZ, J.M. & RUESGA, S.M. (COORD.) (2014).** *Economía española. Estructura y regulación (2ª edición)*, Ed. Paraninfo, Madrid (España).
- GARCÍA LASO, A. (1996).** “Modelos de negociación colectiva: aspectos económicos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Número 9, p. 57 – 76.
- GARCÍA MURCIA, J. (2007).** *El sistema de fuentes de la relación laboral*, Universidad de Oviedo, Oviedo (España).
- GARRET, G. & WAY, C. (1999).** “Public Sector Unions, Corporatism, and Macroeconomic Performance”, *Comparative Political Studies*, Volume 32, Number 4, p. 411 – 434.
- GIRÁLDEZ, M.T.; PÉREZ INFANTE, J.I. & SIMÓN, H. (2002).** *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*, Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid (España).
- GLASSNER, V. (2010).** *The Public Sector in the Crisis*, European Trade Union Institute (ETUI) Working Paper series 2010-07, Brussels (Belgium).
- GOERLICH, J.M. (2007).** “La reforma de la negociación colectiva: Procedimiento negociador y eficacia de los convenios”, en CCNCC (2007): *La reforma del sistema de Negociación Colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid (España), p. 57 – 98.
- GOETTE, L.; SUNDE, U. & BAUER, T. (2007).** “La Negociación Colectiva en el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, *Temas Laborales*, Number 115, p. 85 – 134.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2004).** “Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos”, *Temas Laborales*, Número 76, p. 135 – 163.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012).** “Wage Rigidity: Measurement, Causes and Consequences”, *The Economic Journal*, Number 117 (November), p. 499 – 507.
- GORDO, E.; GIL, M. & PÉREZ, M. (2003).** *Los efectos de la integración económica sobre la especialización y distribución geográfica de la actividad industrial en los países de la UE*, Servicio de Estudios BdE Documento Ocasional 0303, Madrid (España).
- GOULD, W.B. (2004).** *A Premier on American Labor Law (4th Ed.)*, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge (USA).
- GOUSWAARD, A. et al. (2009).** *Good practice guide to internal flexibility policies in companys*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (Ireland).
- GRAMM, C.L. (1986).** “The Determinants of Strike Incidence and Severity: A Micro-Level”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 39, Number 3, p. 361 – 376.
- GREEN, F.; MACHIN, S. & WILKINSON, D. (1999).** “Trade Unions and Training Practices in British Workplaces”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 52, Number 2, p. 179 – 195.
- GREENE, W.H. (2008).** *Econometric Analysis, 6<sup>th</sup> Edition*, Pearson Prentice Hall, New Jersey (USA).
- GREENHALGH, L.; NESLIN, S. & GILKEY, R. (1985).** “The effects of negotiator preferences, situational power, and negotiator personality on outcomes of business negotiations”, *The Academy of Management Journal*, Volume 28, Number 1, p. 9 – 33.



- GROSSMAN, G.M. & ROSSI-HANSBERG, E. (2006).** *Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring*, National Bureau of Economic Research Working Paper Series Number 12.721, Cambridge (USA).
- HAMMAN, K. & MARTÍNEZ LUCIO, M. (2003).** "Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation", *European Journal of Industrial Relations*, Volume 9, Number 1, p. 61 - 78.
- HAUSMAN, J.A. (1978).** "Specification Test in Econometrics", *Econometrica*, Volume 46, Number 6, p. 1.251 – 1.271.
- HAUSMAN, J.A. & TAYLOR, W.E. (1981).** "Panel Data and Unobservable Individual Effects", *Econometrica*, Volume 49, Number 6, p. 1.377 – 1.398.
- HEIN, E. & TRUGER, A. (2005).** "European Monetary Union: nominal convergence, real divergence and slow growth?", *Structural Change and Economic Dynamics*, Number 16, p. 7 – 33.
- HIBBS, D.A. & LOCKING, H. (2000).** "Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden", *Journal of Labor Economics*, Volume 18, Number 4, p. 755 – 782.
- HICKS, J.R. (1932).** *The Theory of Wages*, Ed. McMillan, London (United Kingdom).
- HIRSCH, B.T. (1991).** "Union Coverage and Profitability Among U.S. Firms", *Review of Economics and Statistics*, Volume 73 (February), p. 69 – 77.
- IMBENS, G. & WOOLDRIDGE, J.M. (2007).** *What's new in econometrics?* National Bureau of Economic Research (NBER), disponible en: [http://www.nber.org/WNE/lect\\_2\\_linpanel.pdf](http://www.nber.org/WNE/lect_2_linpanel.pdf).
- JANSEN, G. (2014).** "Effects of Union Organization on Strike Incidence in EU Companies", *Industrial and Labor Relations Review*, Volumen 67, Número 1, p. 60 – 85.
- JIMENO, J.F. (1992).** "Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español", *Moneda y Crédito*, Número 195, p. 223 – 282.

- JÓDAR, P., ARTILES, A. & ALÓS, R. (2004).** “El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación”, *Revista de Sociología*, Volume 72 (2004).
- JÓDAR, P., & JORDANA, J. (1999).** “Current development in trade unions elections”, *European Industrial Relations Observatory*, disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/02/feature/es9902298f.htm>
- JÓDAR, P., VIDAL, S. & ALÓS, R. (2010),** “Union Activism in an Inclusive System of Industrial Relations: Evidence from the Spanish Case Study”, *British Journal of Industrial Relations*, Volume 49, p. 158 – 180.
- JURAVICH, T. & SHERGOLD, P. R. (1988).** “The Impact of Unions on the Voting Behavior of their Members”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 41, Number 3, p. 374 – 385.
- KAHN, L. M. (2000).** “Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries”, *The Review of Economics and Statistics*, Volume 82, Number 4, p. 564 – 579.
- KARLSON, N. & LINDBERG, H. (2011).** *The Decentralization of Wage Bargaining: Four Cases*. Ratio Working Paper Number 178, Estocolmo (Suecia).
- KAUFMAN, B. E. (2002).** “Models of Union Wage Determination: What Have we Learned Since Dounlop and Ross?”, *Industrial Relations Journal*, Volume 41, Number 1, p. 110 – 158.
- KEUNE, M. (2010).** *Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries*. Eurofound Research Paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín (Irlanda).
- KÖHLER, H.-D. (2001).** *El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica*, Ed. Fundamentos, Madrid (España).

- KHÖLER, H-D. & CALLEJA, J. P. (2012).** “Transformations in Spanish trade union membership”, *Industrial Relations Journal*, Volume 43, Number 3, p. 281 – 292.
- KOENIGER, W.; LEONARDI, M. & NUNZIATA, L. (2007).** “Labor Market Institutions and Wage Inequality”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, Number 3, p. 340 – 356.
- LAWRENCE, S. & ISHIKAWA, J. (2005).** *PTrade unión membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, International Labour Office Working Paper Number 59, Geneva (Switzerland).
- LAYARD, R.; NICKELL, S. & JACKMAN, R. (1994).** *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labor Market*, Oxford University Press, Oxford (United Kingdom).
- LEVINE, D.I. (1991).** “Cohesiveness, Productivity, and Wage Dispersion”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Number 15, p. 237 - 255.
- LEWIS, H.G. (1963).** *Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Enquiry*, University of Chicago Press, Chicago (USA).
- LEWIS, H.G. (1986).** “Union Relative Wage Effect”, en Ashenfelter, O. & Layard, R. (eds.): *Handbook of Labor Economics* (vol. 2), Elsevier Sciences, Amsterdam (Holanda).
- LINDBECK, A. (1994).** *Paro y Macroeconomía*, Alianza Editorial, Madrid (Spain).
- LINDBECK, A. & SNOWER, D. (1989).** *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge (USA).
- LINDBECK, A. & SNOWER, D. (1988).** “Insiders versus Outsiders”, *The Journal of Economic Perspectives*, Volume 15, Number 1, p. 165 – 188.
- LÓPEZ TERRADA, E. (2000).** *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Ed. Tirant lo Blanc, Valencia (Spain).

- LORENCES RODRÍGUEZ, J. (1986).** *El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española. 1965 - 1981*, Tesis Doctoral Universidad de Oviedo, Oviedo (España).
- LORENCES RODRÍGUEZ, J.; FERNÁNDEZ, V. & RODRÍGUEZ, C. (1995).** “Diferencias interterritoriales de salarios y Negociación colectiva en España”, *Investigaciones Económicas*, Volume 19, Number 2, p. 309 – 324.
- MACHIN, S.J. (1990).** “The Productivity Effects of Unionization and Firm Size in British Engineering Firms”, *Economica*, Volume 58, Number 232, p. 479 – 490.
- MACHIN, S.J.; STEWART, M.B. & VAN REENAN, J. (1993).** “The Economic Effects of Multiple Unionism: Evidence from the 1984 Workplace Industrial Relations Survey”, *Scandinavian Journal of Economics*, Volume 95, Number 3, p. 279 – 296.
- MAGONE, J.M. (2001).** *Iberian trade unionism: democratization under the impact of the European Union*, Transaction Publishers, New Jersey (USA).
- MANNING, A. (1987).** “An Integration of Trade Union Models in a Sequential Bargaining Framework”, *The Economic Journal*, Number 416, Volume 103, p. 98 – 118.
- MALO, M.A. & TOHARIA, L. (1997).** “Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997”, *Cuadernos Económicos del ICE*, Número 63, p. 155 – 174.
- MARÍN ARCE, J.M. (1996).** “La Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS): una experiencia de unidad de acción sindical durante la transición”, *Espacio, Tiempo y Forma. Serie V: Historia Contemporánea*, p. 295 – 313.
- MARTIN, R. (1992).** *Bargaining Power*, Clarendon, Oxford (Reino Unido).

**MARTÍN ARTILES, M. (2003).** “Actores y modelos de relaciones laborales”, en Blanch Ribas, J.M.; Espuny, M.J.; Gala, C. y Martín Artiles, A.: *Teoría de las relaciones laborales*, Editorial UCO, Barcelona (España), p.199 – 133.

**MARTÍN ARTILES, M. (2005).** *Los sindicatos españoles: Hoy más audiencia que presencia*, Eurofound. last view on Februry 7th, 2014: [www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/es0501204fes.doc](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/es0501204fes.doc).

**MARTÍN VALVERDE, A. (1992).** “Estructura y proceso de la negociación colectiva”, *Economía y Sociología del Trabajo*, Número 18, p. 19 – 26.

**MARTÍNEZ, A.D. & FIORITO, J. (2009).** “General Feelings Toward Unions and Employers as Predictors of Union Voting Intent”, *Journal of Labor Research*, Volume 30, Issue 2, p. 120 – 134.

**MARTÍNEZ GIRÓN, J. (2007).** “La Negociación Colectiva ‘extraestatutaria’”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número 68, p. 181 – 195.

**MARTÍNEZ NOVAL, L. (2006).** “Un producto ‘made in spain’: la transición política y económica”, en Ruesga, S.M.; Cordera Campos, R.; González-Laxe, F. & Escalante Semerena, R.I.: *Economía política de las transiciones democráticas: México - España* (p. 145 – 158), Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México, México DF (México).

**MATEOS Y DE CABO, O.I. (2003a).** “Sinopsis artículo 7 de la Constitución Española”, Disponible en la página del Congreso de los Diputados: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=7&tipo=2>

**MATEOS Y DE CABO, O.I. (2003b).** “Sinopsis artículo 28 de la Constitución Española”, Disponible en la página del Congreso de los Diputados: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=7&tipo=2>

- MEDOFF, J.L. (1979).** “Layoffs and alternatives under Trade Unions in US. Manufacturing”, *The American Economic Review*, Volumen 69, Número 3, p. 380 – 395.
- MERCADER UGUINA, J.R. (2004).** “La estructura de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, Número 76, p. 113 – 134.
- MERCADER UGUINA, J.R. (2005).** “Las nuevas formas de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la Constitución Europea como telón de fondo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número 57, p. 281 – 302.
- MERINO SEGOVIA, A. (2006).** “El censo electoral: algunos problemas jurídicos derivados de la adquisición de la condición de electores y elegibles”, en Romero Rodenas, M.: *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Ed. Bomarzo, Albacete (Spain), p. 109 – 130.
- METCALF, D.; WADSWORTH, J. & INGRAM, P. (1993).** “Multi-unionism, isze of bargaining group and strikes”, *Industrial Relations Journal*, Volume 24, Number 1, p. 3 – 13.
- MCDONALD, I. & LYE, L. (2006).** “Union Power and Australia’s Inflation Barrier”, *Australian Journal of Labor Economics*, Volume 9, Issue 3, p. 287 – 304.
- MCDONALD, I. & SOLOW, R.M. (1981).** “Wage Bargaining and Employment”, *The American Economic Review*, Volume 71, Number 5 (December), p. 896 – 908.
- MICHELS, A. & SLOMP, H. (1990).** “The Role of Government in Collective Bargaining: Scandinavia and the Low Countries”, *Scandinavian Political Studies*, Volume 13, Number 1, p. 21 – 35.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2005).** *Collective bargaining in Europe*, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones (Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales), Madrid (España).

- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2009).** “Mercado de trabajo y teorías del paro”, *Boletín de información socio-laboral internacional*, Nº 155, abril 2009.
- MIRANDA ENCARNACIÓN, J. (2003).** “El fracaso de la industrialización autárquica”, en Barciela López, C.: *Autarquía y mercado negro: el fracaso económico del primer franquismo, 1939 - 1959*, Editorial Crítica, Madrid (España), p. 95 – 122.
- MISHELL, L. (1986).** “The Structural Determinants of Union Bargaining Power”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 40, Number 1, p. 90 – 104.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2004).** “El impacto de los “Acuerdos Interconfederales” sobre los convenios colectivos: una vía de mejora exasperadamente cauta y lenta”, *Temas Laborales*, Número 76/2004, p. 229 – 254.
- MORA CABELLO, L. (2008).** *La participación institucional del sindicato*, Colección de Estudios del Consejo Económico y Social de España, Madrid (España).
- MUNDLAK, Y. (1978).** “On the Pooling of Time Series and Cross Section Data”, *Econometrica*, Número 46, Volume 1, p. 69 – 85.
- NASH, J. (1953).** “Two-person Cooperative Games”, *Econometrica*, Volume 21, p. 128 – 140.
- NAVARRO NIETO, F. (2009).** *La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*, Ed. Bomarzo, Albacete (España).
- NICHOLSON, W. (2006).** *Teoría Microeconómica. Principios básicos y ampliaciones (8ª edición)*, Ed. Thomson, Madrid (España).
- NICHOLSON, W. & SCHNEIDER, C. (2012).** *Microeconomic Theory. Basic Principles and Extensions (11th Ed.)*, South-Western, Ohio (USA).
- NICKELL, S.J. (1987).** “Why is Wage Inflation in Britain so High?”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Volume 49, Issue 1, p. 103 – 128.

- NICKELL, S.J. (1997).** “Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America”, *Journal of Economic Perspectives*, Volume 11, Number 3, p. 55 – 74.
- NICKELL, S.J. & ANDREWS, M. (1983).** “Unions, Real Wages and Employment in Britain”, *Oxford Economic Papers*, Volume 35, p. 183 – 206.
- NUNZIATA, L. (2001).** *Institutions and wage determination: a multi-country approach*, Working Economic Papers, Number 29, University of Oxford, Oxford (UK).
- OECD (2004).** *OECD Employment Outlook*, Organization for Economic Cooperation and Development, París (Francia).
- OLIET PALÁ, A. (2000).** “La concertación social en la transición: la génesis de un modelo de intercambio”, *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie 5, p. 441 – 480.
- ORTEGA, E. & PEÑASOLA, J. (2012).** *Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM*, Documento Ocasional del Servicio de Estudios BdE Number 1201, Madrid (España).
- OSWALD, A. J. (1979).** “Wage determination in an economy with many trade unions”, *Oxford Economic Papers*, New Series, Volume 31, Number 3, p. 369 – 385.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (2009).** *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social*, Documento de trabajo 149/2009 de la Fundación Alternativas, Madrid (España).
- PAUL, R. (1965).** *The Public Interest in Collective Bargaining: An Analysis of the Changing Role of the Government*, Tesis Doctoral University of British Columbia, Columbia (USA).
- PENCAVEL, J. (2003).** *The Surprising Retreat of Union Britain*, National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper 9.564, Massachusetts (USA).



- PÉREZ DOMÍNGUEZ, C. (1994).** “El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente”, *Anales de estudios económicos y empresariales*, Número 9, p. 273 – 292.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2003).** “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número 46, p. 41 - 97.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2010).** “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Temas para el debate*, Número 225-226, p. 36 – 39.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2013).** “La negociación colectiva: Evolución, características y salarios”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número 46, p. 41 – 97.
- PÉREZ INFANTE, J.I.; RUESGA, S.M. & VALDÉS DAL-RÉ, F. (2012).** *Relaciones laborales en la crisis. España 2011*, Ediciones Cinca, Madrid (España).
- PÉREZ ORTIZ, L. (2004).** *La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea*, Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Madrid, Madrid (España).
- PETRONGOLO, B. & PISSARIDES, C. (2001).** ‘Looking into the Black Box: A Survey of Matching Functions’. *Journal of Economic Literature*, Volumen 39, p. 390 – 431.
- POSEN, A.S. & POPOV, D. (2006).** *Has EMU Had Any Impact on the Degree of Wage Restraint?*, IIE Working Paper Series 6 (2006), Washington, D.C. (USA).
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2013).** “Eficacia personal e inaplicación del convenio colectivo”, en CCNCC: *La reforma laboral de 2012*, Madrid (España), p. 65 – 118.
- REES, A. (1989).** *The Economics of Trade Unions (3rd Ed.)*, The University of Chicago Press, Chicago (USA).

- REHFELDT, U. (2010).** "The French System of Collective Bargaining", *Social Europe Journal* (29 agosto de 2010), disponible en: <http://www.social-europe.eu/2010/08/the-french-system-of-collective-bargaining/>.
- RICHARDS, J.A. (2008).** *El sindicalismo en España*, Documento de trabajo 135/2008 de la Fundación Alternativas, Madrid (España).
- RIMBAU, E. & TRIADO, X. (2006).** "La flexibilidad laboral en la empresa", *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, Número 197, p. 38 – 48.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. & BRAVO-FERRER, M. (2011).** "La Ley Orgánica de Libertad Sindical", *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, Número 250, disponible en: [http://capitalhumano.dev.nuatt.es/noticias\\_base/seccion/el%20consultor/subseccion/relaciones%20laborales/la-ley-org%C3%A1nica-de-libertad-sindical](http://capitalhumano.dev.nuatt.es/noticias_base/seccion/el%20consultor/subseccion/relaciones%20laborales/la-ley-org%C3%A1nica-de-libertad-sindical).
- ROSEN, S. (1969).** "Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization", *The Review of Economic Studies*, Volumen 36, Número 2, p. 185 – 196.
- ROSS, A.M. (1948).** *Trade Union Wage Policy*, University of California Press, Los Angeles (USA).
- ROSS, A.M. & HARTMAN, P. (1960).** *Changing Patterns of Industrial Conflict*, Ed. John Wiley and Sons, New York (USA).
- ROSS, E. (1919).** "Institutional Competition", *American Journal of Sociology*, Number 25, p. 171 – 184.
- RUESGA, S.M. (2014).** "El shock de empleo en la Gran Recesión 2.0", en García, N.E. & Ruesga, S.M.: *¿Qué ha pasado con la economía española? La Gran Recesión 2.0 (2008 1 2013)*, Ed. Pirámide, Madrid (Spain), p. 249 – 296.

**RUESGA, S.M.; LASIERRA, E.; PÉREZ ORTIZ, L.; PÉREZ TRUJILLO, M. & DA SILVA BICHARA, J. (2014).** *Economía del trabajo y política laboral (2ª ed.)*, Ed. Pirámide, Madrid (Spain).

**RUESGA, S.M. et al. (2002).** *Economía del trabajo y política laboral*, Ed. Pirámide, Madrid (Spain).

**RUESGA, S.M.; PÉREZ ORTIZ, L.; RESA NÉSTARES, C.; DA SILVA BICHARA, J. & HEREDERO DE PABLOS, M.I. (2007).** *Análisis Económico de la Negociación Colectiva en España. Una Propuesta Metodológica*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, Madrid (Spain).

**RUESGA, S.M.; VALDÉS DAL RÉ, F.; DA SILVA BICHARA, J.; LASIERRA ESTEBAN, J.M.; PÉREZ ORTIZ, L. & PÉREZ TRUJILLO, M. (2012).** *Instrumentos de Flexibilidad Interna en la Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid (Spain).

**RUESGA, S.M.; DA SILVA BICHARA, J.; PÉREZ ORTIZ, L. & PÉREZ TRUJILLO, M. (2013).** *Trade Union Competition and Wage Setting Effects on the Spanish Collective Bargaining*, 10<sup>th</sup> European Conference of the International Labour and Employment Relations Association, University of Amsterdam, celebrado del 20 al 22 de junio de 2013, Amsterdam (Países Bajos).

**RUESGA, S.M & PÉREZ TRUJILLO, M. (2015).** “Financialization of the Economy and Changes in Industrial Relations”, en Díaz Roldán, C. & Rodríguez, G. (2015): *Advances on International Economics*, Cambridge Scholars Publishing, Cambridge (UK).

**RUIZ GALACHO, E. (2006).** “Las Reformas Laborales en España (1977 – 2002)”, *Laberinto*, Número 20, p. 7 – 22.

**SAMUELSON, P. (1964).** “Theoretical Notes on Trade Problems”, *Review of Economics and Statistics*, volume 23.

- SÁNCHEZ RECIO, G. (2002).** “El sindicato vertical como instrumento político y económico del régimen franquista”, *Pasado y Memoria. Revista de historia contemporánea. Instituciones y sociedad en el Franquismo*, Number 1, p. 1 – 37.
- SANDMO, A. (1971).** “On the Theory of the Competitive Firm Under Price Uncertainty”, *The American Economic Review*, Volume 61, Number 1, p. 65 – 73.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2002).** “Sindicatos y libertad sindical en España: dos décadas de vigencia constitucional”, en García Laso, A.: *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, (p. 25 – 46), Universidad de Salamanca, Salamanca (España).
- SCHEUER, S. (2011).** “Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis”, *European Journal of Industrial Relations*, Number 17, Issue 1, p. 57 – 73.
- SHAPIRO, C. & STIGLIZ, J.E. (1984).** “Equilibrium unemployment as a discipline device”, *American Economic Review*, Volume 73, p. 433 – 444.
- SIEIRA, S. (2014).** “Sinopsis artículo 37 de la Constitución Española”, Disponible en la página del Congreso de los Diputados: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=37&tipo=2>
- SIMÓN PÉREZ, H. (1998).** *La estructura de salarios pactados en España*, Tesis Doctoral Universidad de Alicante, Alicante (España).
- SLICHTER, S. (1950).** “Notes on the Structure of Wages”, *Review of Economic and Statistics*, Volume 32, p. 80 – 91.
- SOFFER, B. (1959).** “On Union Rivalries and the Minimum Differentiation of Wage Patterns”, *The Review of Economics and Statistics*, Volumen 41, Número 1, p. 53 – 60.

- SOLÉ, C. (1990).** “La recesión del neocorporatismo en España”, *Papers: revista de sociología*, Número 33, p. 51 – 63.
- SOSKICE, D. (1990).** “Wage determination: The changing role of institutions in advanced industrialized countries”, *Oxford Review of Economic Policy*, Volumen 6, Número 4, p. 36 – 61.
- SOTO CARMONA, A. (1995).** “Auge y Caída de la Organización Sindical Española”, *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie 5, Number 8, p. 247 – 276.
- SOTO CARMONA, A. (2003).** *De la crisis del sistema gremial a la flexibilización. El trabajo en España*, Entrelíneas Editores, Madrid (España).
- SOTO CARMONA, A. (2006).** “No todo fue igual: cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles, 1958 - 1975”, *Pasado y memoria: Revista de historia contemporánea*, Número 25, p. 15 – 44.
- STEPAN-NORRIS, J. & SOUTHWORTH, C. (2010).** “Rival Unionism and Membership Growth in the United States, 1900 to 2005: A Special Case of Inter-organizational Competition”, *American Sociological Review*, Number 75, p. 227 – 251.
- STRAND, J. (1989).** “Monopoly Unions versus Efficient Bargaining: A Repeat Game Approach”, *European Journal of Political Economy*, Volume 5, p. 473 – 486.
- STROM, K. (1990).** “A Behavioral Theory of Competitive Political Parties”, *American Journal of Political Science*, Volume 34, Number 2, p. 565 – 598.
- SUMMERS, T.P.; BETTON, J.H. & DECOTIS, T.A. (1986).** “Voting For and Against Unions: A Decision Model”, *Academy of Management Review*, Volume 11, Number 5, p. 643 – 655.
- TAMAMES, R. (1982).** *Introducción a la economía española, 14ª Edición*, Ed. Alianza Editorial, Madrid (España).
- THROOP, A.W. (1968).** “The Union-Nonunion Wage Differential and Cost Push Inflation”, *The American Economic Review*, Volume 58, Number 1, p. 79 – 99.

- TRAXLER, F. & BRADL, B. (2010).** “Collective Bargaining Inter-sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance”, *British Journal of Industrial Relations*, Volume 50, Issue 1, p. 73 – 98.
- TRAXLER, F.; BLASCHKE, S. & KITTEL, B. (2001).** “The Bargaining System and Performance”, *Comparative Political Studies*, Volume 33, p. 1.154 – 1.190.
- TURNBULL, P. (2003).** “What Do Unions Do Now”, *Journal of Labor Research*, Number 3, p. 491 – 527.
- TZANNATOS, Z. & AIDT, T.S. (2006).** “Los sindicatos, los resultados microeconómicos y lo que cuenta para economistas y empresarios”, *Revista Internacional del Trabajo*, Volume 125, Number 4, p. 287 – 312.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2005).** “Estudio introductorio: veinticinco años de vigencia y de cambios”, en Aguilera Izquierdo, R.; Cristóbal Roncero, R.; García Piñero, N.P. & de Nieves Nieto, N.: *Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 aniversario* (p. 13 – 84), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid (España).
- VARGAS GARCÍA, P. (1993).** “Las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Number 3, p. 229 – 244.
- VARIAN, H.R. (1998).** *Análisis Microeconómico (3ª Edición)*, Antoni Bosch editor, Barcelona (España).
- VÁZQUEZ DE PRADA, M. (2003).** “La oposición al régimen franquista en Barcelona. Algunas muestras entre 1948 y 1951”, *Hispania. Revista Española de Historia*, Volumen 63, Número 215, p. 1057 – 1078.
- VEDDER, R. & GALLAWAY, L. (2002).** “The Economic Effect of Labour Union Revisited”, *Journal of Labor Research*, Volumen 23, Número 1, p. 105 – 130.

- VIDAL MARÍN, T. (2000).** “La libertad sindical”, *Parlamento y Constitución. Anuario*, Número 4, p. 201-238.
- VON NEUMANN, J. & MORGENSTERN, O. (1953),** *Theory of Games and Economic Behavior*, Princeton University Press, Princeton (USA).
- WADDINGTON, J. (2005).** “Trade unions and the defense of the European social model”, *Industrial Relations Journal*, Volume 36, Number 6, p. 518 - 540.
- WOOLDRIDGE, J.M. (2002).** *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press, Cambridge (USA).
- YSÀS SOLANES, P. & MOLINERO, C. (1998).** *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Siglo XXI de España Editores, Madrid (España).
- YSÀS SOLANES, P. (2008).** “El movimiento obrero durante el franquismo. De la resistencia a la movilización (1940 – 1975)”, *Cuadernos de Historia Contemporánea*, Number 30, p.165 – 184.
- ZARAGOZA, A. & VARELA, J. (1990).** “Pactos sociales y corporatismo en España”, en Zaragoza, A.: *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España* (p. 43 – 74), Siglo XXI de España Editores, Madrid (España).

## 8. ANEXOS

### ANEXO I - Hoja estadística para registro de convenios colectivos de empresa

#### DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

##### 1. DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.

1.1. Nombre: \_\_\_\_\_ 1.2. NIF: \_\_\_\_\_

1.3. Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

1.4. Titularidad de la empresa

Privada	1 <input type="checkbox"/>	→ En estos dos casos indique su pertenencia	Admón. Central	<input type="checkbox"/>
Pública (2)	2 <input type="checkbox"/>		Admón. Autonómica	<input type="checkbox"/>
Entes de la administración pública (3)	3 <input type="checkbox"/>		Admón. Local	<input type="checkbox"/>

1.5. Actividad económica (4) \_\_\_\_\_ (5) ☐ ☐

##### 2. DATOS RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación: \_\_\_\_\_

2.2. Ámbito funcional de aplicación:

Único para toda la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa 1 ☐

Grupo profesional dentro de la empresa: convenios franja 2 ☐ → En este caso, indique a qué grupo o grupos afecta: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo de la empresa: uno o varios pero no todos 3 ☐ → ¿Existen otros convenios para otros centros? SI ☐ NO ☐

Grupo de empresas (6) 4 ☐ → En este caso indique el nº de empresas afectadas ☐

2.3. Naturaleza del acuerdo:

Convenio Colectivo 1 ☐

Adhesión a otro convenio 2 ☐ → En este caso, indique la denominación del convenio al que se adhiere: \_\_\_\_\_

Laudo arbitral 3 ☐

Extensión 4 ☐ → En este caso, indique la denominación del convenio extendido: \_\_\_\_\_

Extraestatutario 6 ☐

Otro 5 ☐ → En este caso, indique la naturaleza del acuerdo: \_\_\_\_\_

2.4. Ámbito territorial de aplicación:

Provincial 1 ☐ → En este caso, indique la provincia \_\_\_\_\_ (7) ☐ ☐

Autonómico (8) 2 ☐ → En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de trabajadores/as afectados en cada una de ellas. ☐

Interautonómico (9) 3 ☐

2.5. ¿Es primer convenio? SI ☐ NO ☐

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: \_\_\_\_\_ día mes año

2.7. Fecha firma del convenio: \_\_\_\_\_ día mes año

2.8. Ámbito temporal:

Anual 1 ☐ Plurianual 2 ☐

Periodo total de vigencia: Desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_

Periodo total de vigencia de los efectos económicos: Desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_

2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prórroga? SI ☐ NO ☐

2.10. Número de trabajadores/as afectados: Total  Hombres  Mujeres

##### 3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_



3.1.2. Retribuciones salariales ANUALES por trabajadora según categoría de GRUPOS DE COTIZACIÓN a la Seguridad Social (10)

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el periodo o año ANTERIOR (11.1) (euros/año)			
		Sueldo base	Pagos extra-ordinarios (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones
1	Ingenieros y licenciados				
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de primera y segunda				
9	Oficiales de tercera y especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de dieciocho años				

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el periodo o año ACTUAL (11.2) (euros/año)				Número de trabajadoras/as afectadas (14)
		Sueldo base	Pagos extra-ordinarios (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y licenciados					
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados					
3	Jefes administrativos y de taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de primera y segunda					
9	Oficiales de tercera y especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de dieciocho años					

3.1.3. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (15):

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1. Contenido de la cláusula. (Transcribese el texto literal redactado en el convenio o acuerdo):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3.1.4.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumplimentese lo que corresponda (18):

Solo contempla efectos positivos ☐ Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido ☐

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumplimentese lo que corresponda:

Solo efectos retroactivos ☐ Solo efectos no retroactivos ☐ Efectos retroactivos y no retroactivos ☐

En caso retroactivo Indique: ☐ Fecha de efectos económicos de la revisión (17)  día  mes  año

En caso no retroactivo Indique: ☐ Fecha de efectos económicos de la revisión (17)  día  mes  año

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, Indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el periodo al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo:

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %):

Periodo de referencia del IPC al que se condiciona la revisión (18):  día  mes  año sobre  día  mes  año

Estatal ☐ De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio ☐ De la Provincia a la que afecta el convenio ☐

Otro ☐ Describese:

 día  mes  año  día  mes  año

3.2. ¿Se establece la estructura del salario? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación SI ☐ NO ☐

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? SI ☐ NO ☐

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)? SI ☐ NO ☐

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turbiedad, polivalencia, trabajo en festivos)? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo cumplimente el tipo de complemento:

Penosidad	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Peligrosidad	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Insalubridad	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Polivalencia funcional	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Trabajo a turnos	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Trabajo nocturno	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Trabajo en festivos	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Responsabilidad	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? SI ☐ NO ☐

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad, cumplimiento de objetivos)? SI ☐ NO ☐

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa? SI ☐ NO ☐

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno? SI ☐ NO ☐

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Horas/semana  y/o Horas/año

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el periodo anterior? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, Indíquese la jornada vigente en dicho periodo anterior:

Horas/semana  y/o Horas/año

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales  Días laborales  Indíquese si la semana laboral es de 5 o 6 días:

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, Indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables  Otros días no recuperables

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SI ☐ NO ☐

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SI ☐ NO ☐

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI ☐ NO ☐

4.5. En jornada continuada de más de 8 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI ☐ NO ☐

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SI ☐ NO ☐

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por periodos de hasta catorce días? SI ☐ NO ☐

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI ☐ NO ☐

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada ☐ Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) ☐

4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo Indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos ☐ La inclusión de nuevos permisos ☐

4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren lo establecido en la normativa vigente? SI ☐ NO ☐

4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a la jornada en jornadas completas? SI ☐ NO ☐

# 6. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

- 6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  
 Eliminación de horas extraordinarias SI ☐ NO ☐ Reducción respecto al tope máximo legal SI ☐ NO ☐  
 Reducción respecto al año anterior SI ☐ NO ☐  
 6.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI ☐ NO ☐  
 6.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en periodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI ☐ NO ☐  
 6.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI ☐ NO ☐

# 6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

- 6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:  
 Creación neta de empleo SI ☐ NO ☐  
 Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI ☐ NO ☐  
 Mantenimiento de empleo SI ☐ NO ☐  
 6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SI ☐ NO ☐  
 6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:  
 6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI ☐ NO ☐  
 6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI ☐ NO ☐  
 6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI ☐ NO ☐  
 6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI ☐ NO ☐  
 6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI ☐ NO ☐  
 6.3.6. Para el periodo de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art. 14 del E.T.? SI ☐ NO ☐  
 Inferior al máximo legal SI ☐ NO ☐  
 Superior al máximo legal SI ☐ NO ☐  
 6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI ☐ NO ☐  
 6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas a los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:  
 6.3.8.1. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SI ☐ NO ☐  
 6.3.8.2. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SI ☐ NO ☐  
 6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo:  
 6.3.9.1. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente? SI ☐ NO ☐  
 6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:  
 6.3.10.1. En caso de que exista en el empresa un plan formativo, ¿se establece en el convenio el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SI ☐ NO ☐  
 6.3.10.2. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI ☐ NO ☐  
 6.3.10.3. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SI ☐ NO ☐  
 6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo:  
 6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? SI ☐ NO ☐  
 6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? SI ☐ NO ☐

# 7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- 7.1. ¿Se ha establecido un plan de igualdad? SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo, indíquese si está:  
 ¿Regulado en el convenio? SI ☐ NO ☐  
 ¿Regulado en un acuerdo de empresa específico? SI ☐ NO ☐  
 En caso negativo:  
 ¿Remite el convenio a un acuerdo futuro de empresa? SI ☐ NO ☐

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos?

En caso afirmativo decir cuáles:

Contratación ☐ SI ☐ NO ☐ Promoción ☐ SI ☐ NO ☐ Estabilidad en el empleo ☐ SI ☐ NO ☐  
 Formación ☐ SI ☐ NO ☐ Salarios ☐ SI ☐ NO ☐

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)?

En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:

Contratación ☐ SI ☐ NO ☐ Promoción ☐ SI ☐ NO ☐  
 Formación ☐ SI ☐ NO ☐ Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar ☐ SI ☐ NO ☐

7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo?

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género?

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.?

8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.

8.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional?

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Cursos de formación ☐ SI ☐ NO ☐ Permisos retribuidos para la formación ☐ SI ☐ NO ☐  
 Vinculados a procesos de movilidad o de promoción ☐ SI ☐ NO ☐

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas?

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones?

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL.

9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos?

En caso afirmativo, cumplimentarse lo que corresponda:

Categorías profesionales ☐ SI ☐ NO ☐ Grupos profesionales ☐ SI ☐ NO ☐  
 Niveles retributivos ☐ SI ☐ NO ☐

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional?

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional?

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación?

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa ☐ SI ☐ NO ☐  
 10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación ☐ SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años ☐  
 → Para los que se jubilan con menos de 65 años ☐  
 10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial ☐ SI ☐ NO ☐  
 10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? ☐ SI ☐ NO ☐

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social?

En caso afirmativo, indique sobre qué prestación:

IT Enfermedad común ☐ SI ☐ NO ☐ IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional ☐ SI ☐ NO ☐  
 Otras ☐ SI ☐ NO ☐

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de prevención distintos a los previstos legalmente?

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? ☐ SI ☐ NO ☐  
 12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? ☐ SI ☐ NO ☐  
 En caso afirmativo marque lo que corresponda:

Trabajadores/as ☐ SI ☐ NO ☐ Delegados/as sindicales ☐ SI ☐ NO ☐ Ambos ☐ SI ☐ NO ☐

12.2. ¿Se concede un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención?

12.3. ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos?

12.4. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud?

En caso afirmativo:

Para el conjunto de los trabajadores/as ☐ SI ☐ NO ☐  
 Para los representantes de los trabajadores/as ☐ SI ☐ NO ☐

12.5. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno?

12.6. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente?

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo?

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo?

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías?

13.4. ¿Adopta la empresa medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE)?



14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

- 14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI ☐ NO ☐
- 14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en una misma representante? SI ☐ NO ☐
- 14.3. ¿Se ha pactado la constitución de comités intercentros? SI ☐ NO ☐

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

- 15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo, señálese el procedimiento:
- Solo procedimientos de mediación SI ☐ NO ☐ Procedimientos de mediación y arbitraje SI ☐ NO ☐

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- 16.1. ¿Han negociado el comité de empresa o los delegados/as del personal? SI ☐ NO ☐
- 16.2. ¿Han negociado las secciones sindicales? SI ☐ NO ☐
- 16.3. ¿Han negociado otros? SI ☐ NO ☐

16.4. Composición de la Comisión Negociadora y número de representantes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres

- 16.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SI ☐ NO ☐
- Participantes que no han firmado
- |  |                          |
|--|--------------------------|
|  | Número de representantes |
|  |                          |
|  |                          |

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIA	Nº de trabajadores/as	PROVINCIA	Nº de trabajadores/as	PROVINCIA	Nº de trabajadores/as
01 <input type="checkbox"/> Álava		20 <input type="checkbox"/> Guipúzcoa		39 <input type="checkbox"/> Cantabria	
02 <input type="checkbox"/> Albacete		21 <input type="checkbox"/> Huelva		40 <input type="checkbox"/> Segovia	
03 <input type="checkbox"/> Alicante		22 <input type="checkbox"/> Huesca		41 <input type="checkbox"/> Sevilla	
04 <input type="checkbox"/> Almería		23 <input type="checkbox"/> Jaén		42 <input type="checkbox"/> Soria	
05 <input type="checkbox"/> Ávila		24 <input type="checkbox"/> León		43 <input type="checkbox"/> Tarragona	
06 <input type="checkbox"/> Badajoz		25 <input type="checkbox"/> Lleida		44 <input type="checkbox"/> Teruel	
07 <input type="checkbox"/> Illes Balears		26 <input type="checkbox"/> La Rioja		45 <input type="checkbox"/> Toledo	
08 <input type="checkbox"/> Barcelona		27 <input type="checkbox"/> Lugo		46 <input type="checkbox"/> Valencia	
09 <input type="checkbox"/> Burgos		28 <input type="checkbox"/> Madrid		47 <input type="checkbox"/> Valladolid	
10 <input type="checkbox"/> Cáceres		29 <input type="checkbox"/> Málaga		48 <input type="checkbox"/> Vizcaya	
11 <input type="checkbox"/> Cádiz		30 <input type="checkbox"/> Murcia		49 <input type="checkbox"/> Zamora	
12 <input type="checkbox"/> Castellón		31 <input type="checkbox"/> Navarra		50 <input type="checkbox"/> Zaragoza	
13 <input type="checkbox"/> Ciudad Real		32 <input type="checkbox"/> Ourense		51 <input type="checkbox"/> Ceuta	
14 <input type="checkbox"/> Córdoba		33 <input type="checkbox"/> Asturias		52 <input type="checkbox"/> Melilla	
15 <input type="checkbox"/> A Coruña		34 <input type="checkbox"/> Palencia			
16 <input type="checkbox"/> Cuenca		35 <input type="checkbox"/> Las Palmas			
17 <input type="checkbox"/> Girona		36 <input type="checkbox"/> Pontevedra			
18 <input type="checkbox"/> Granada		37 <input type="checkbox"/> Salamanca			
19 <input type="checkbox"/> Guadalajara		38 <input type="checkbox"/> Santa Cruz de Tenerife			
				TOTAL	

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

- (1) Este documento se debe cumplimentar obligatoriamente siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán en este Anexo 2.1 los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.
- (2) Se considerará como pública aquella empresa en la que la mayoría del capital social sea de titularidad pública.
- (3) Se entenderá como ente de la administración pública aquel que realiza los servicios oficiales propios de las distintas administraciones públicas tales como: ministerios, seguridad social, justicia, administración de las comunidades autónomas, ayuntamientos, etc.
- (4) Describese, con el mayor detalle posible, la actividad económica de la empresa o centro de trabajo al que afecta el convenio. Si en la empresa se realizan varias actividades, consígnese la actividad principal o que corresponda al mayor número de trabajadores/as afectados por el presente convenio.
- (5) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.
- (6) Se entenderá por convenio de grupo de empresas el acordado por dos o más empresas concretas y definidas.
- (7) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.
- (8) El ámbito de aplicación es autonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo de más en una provincia de una misma comunidad autónoma.
- (9) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo en varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- (10) Se desagregará para los 11 grupos de cotización a la Seguridad Social. Cuando en un grupo de cotización se incluya más de una categoría profesional de las establecidas en el convenio, el criterio será el de asignar al grupo de cotización las retribuciones pactadas que afecten al mayor número de trabajadores.
- (11.1) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al período o año anterior al del convenio que ahora se firma. Además, si en ese período anterior hubo revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial, la incidencia en las tablas salariales de las citadas revisiones, tanto si ha sido positiva (aumentando) como si ha sido negativa (disminuyendo) deberá incluirse aquí.
- (11.2) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al período o año actual.
- (12) Se incluirá el importe de las pagas extraordinarias cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio. Por tanto, quedan excluidos los posibles pagos relacionados con los resultados de la empresa, u otros que no están garantizados para todos los trabajadores dentro de su categoría.
- (13) Se incluirán las retribuciones en metálico cuya percepción garantice a todos los trabajadores/as dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador/a, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.
- (14) Se consignará el número medio de trabajadores/as afectados por el convenio en cada categoría profesional.
- (15) El concepto salarial al que debe referirse el incremento pactado será el total de retribuciones garantizadas a cada trabajador/a, con independencia de las circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato. Para el cálculo del incremento medio, se ponderará el incremento correspondiente a cada categoría profesional por el número de trabajadores de la misma, sin tener en cuenta posibles reducciones de jornada. Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial. Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del período, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (16) Se considera que tiene efectos positivos cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de elevar el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos. Se considera que tiene efectos negativos cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o período, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.
- (17) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (18) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando primero la fecha final del período y después (sobre) la fecha inicial del período. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
  - Valor del IPC Interanual a final de año, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
  - Valor del IPC Interanual de junio de 2010 a junio de 2011, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
  - Valor del IPC de marzo a septiembre de 2010, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

## ANEXO II - Hoja estadística para registro de convenios colectivos de ámbito superior al empresarial (sector)

### DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

#### 1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y/O DE LOS TRABAJADORES PARA POSIBLES CONSULTAS

1.1. Representación empresarial que ha cumplimentado la "hoja estadística"

Teléfono: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

1.1. Representación de los trabajadores que ha cumplimentado la "hoja estadística"

Teléfono: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

#### 2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.2. Actividad económica (2)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (3)

2.3. Naturaleza del acuerdo:

Convenio Colectivo 1 ☐

Adhesión a otro convenio 2 ☐

→ En este caso, Indíquese la denominación del convenio al que se adhiere: \_\_\_\_\_

Laudo arbitral 3 ☐

Extensión 4 ☐

→ En este caso, Indíquese la denominación del convenio extendido: \_\_\_\_\_

Extraestatutario 6 ☐

Otro 5 ☐

→ En este caso, Indíquese la naturaleza del acuerdo: \_\_\_\_\_

2.4. Ámbito territorial de aplicación:

Local o de ámbito inferior 1 ☐

Provincial 2 ☐

→ En estos casos, Indíquese la provincia \_\_\_\_\_ (4)

Autonómico (5) 3 ☐

Interautonómico (6) 4 ☐

Estatal 5 ☐

→ En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de trabajadores/as afectados en cada una de ellas.

2.6. ¿Es primer convenio?

SI ☐ NO ☐

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora:

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
día mes año

2.7. Fecha firma del convenio:

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
día mes año

2.8. Ámbito temporal:

Anual 1 ☐

Plurianual 2 ☐

Periodo total de vigencia:

Desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
día mes año día mes año

Periodo total de vigencia de los efectos económicos:

Desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
día mes año día mes año

2.8. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prorogación?

SI ☐ NO ☐

2.10. Número de empresas afectadas (7):

\_\_\_\_\_

2.11. Número de trabajadores/as afectados:

Total \_\_\_\_\_

Hombres \_\_\_\_\_

Mujeres \_\_\_\_\_

#### 3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales:

Desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
día mes año día mes año

3.1.2. Incremento salarial pactado, en porcentaje con dos decimales (8)

\_\_\_\_\_

3.1.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.3.1. Contenido de la cláusula. (Transcribese el texto literal redactado en el convenio o acuerdo):

---

---

---

---

---

---

---

---

3.1.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumplimentese lo que corresponda (9):

Solo contempla efectos positivos ☐ Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido ☐

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumplimentese lo que corresponda:

Solo efectos retroactivos ☐ Solo efectos no retroactivos ☐ Efectos retroactivos y no retroactivos ☐

En caso retroactivo indique: ☐ Fecha de efectos económicos de la revisión (10)  día  mes  año

En caso no retroactivo indique: ☐ Fecha de efectos económicos de la revisión (10)  día  mes  año

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo:

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %):

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (11)  día  mes  año sobre  día  mes  año

Estatal ☐ De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio ☐ De la Provincia a la que afecta el convenio ☐

Otro ☐ Describese:

día  mes  año  día  mes  año  día  mes  año  
SI ☐ NO ☐

3.2. ¿Se establece la estructura del salario?

En caso afirmativo, cumplimentar los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación

SI ☐ NO ☐

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad?

SI ☐ NO ☐

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador (titulación, idiomas...)?

SI ☐ NO ☐

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:

Penosidad SI ☐ NO ☐ Peligrosidad SI ☐ NO ☐  
Insalubridad SI ☐ NO ☐ Polivalencia funcional SI ☐ NO ☐  
Trabajo a turnos SI ☐ NO ☐ Trabajo nocturno SI ☐ NO ☐  
Trabajo en festivos SI ☐ NO ☐ Responsabilidad SI ☐ NO ☐

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo?

SI ☐ NO ☐

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad, cumplimiento de objetivos)?

SI ☐ NO ☐

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa?

SI ☐ NO ☐

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno?

SI ☐ NO ☐

3.4. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial?

SI ☐ NO ☐

3.4.1. ¿Se aplica el descuelgue salarial por pérdidas de años precedentes?

SI ☐ NO ☐

3.4.2. ¿Se tiene en cuenta para su aplicación la previsión de que existan pérdidas en el año en curso?

SI ☐ NO ☐

3.4.3. ¿Se prevén limitaciones para llevar a cabo la solicitud de descuelgue?

SI ☐ NO ☐

3.6. ¿Se establece Salario Mínimo de Convenio en el sector?

SI ☐ NO ☐

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán obligatoriamente al inicio de cada año en el Anexo 2.IV, de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar "a priori" a la firma del convenio).

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos/as):

Horas/semana  horas  minutos y/o Horas/año  horas



4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique la jornada vigente en dicho período anterior:

Horas/semana   y/o Horas/año

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajadora (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consigne el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales  Días laborales  Indique si la semana laboral es de 5 ó 6 días:

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique el nº de días por: Puentes no recuperables  Otros días no recuperables

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SI ☐ NO ☐

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SI ☐ NO ☐

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI ☐ NO ☐

4.6. En jornada continuada de más de 8 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? SI ☐ NO ☐

4.8. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SI ☐ NO ☐

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días? SI ☐ NO ☐

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI ☐ NO ☐

4.8. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada SI ☐ NO ☐

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SI ☐ NO ☐

4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos SI ☐ NO ☐ La inclusión de nuevos permisos SI ☐ NO ☐

4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren lo establecido en la normativa vigente? SI ☐ NO ☐

4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a la hora en jornadas completas? SI ☐ NO ☐

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Eliminación de horas extraordinarias SI ☐ NO ☐ Reducción respecto al tope máximo legal SI ☐ NO ☐

Reducción respecto al año anterior SI ☐ NO ☐

6.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI ☐ NO ☐

6.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI ☐ NO ☐

6.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI ☐ NO ☐

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

8.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Creación neta de empleo SI ☐ NO ☐

Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SI ☐ NO ☐

Mantenimiento de empleo SI ☐ NO ☐

8.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SI ☐ NO ☐

8.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SI ☐ NO ☐

6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SI ☐ NO ☐

6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SI ☐ NO ☐

6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI ☐ NO ☐

6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SI ☐ NO ☐

6.3.6. Para el periodo de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.?

Inferior al máximo legal: SI ☐ NO ☐

Superior al máximo legal: SI ☐ NO ☐

6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos?

SI ☐ NO ☐

6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas a los contratos eventuales o por circunstancias de la producción?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

6.3.8.1. ¿Se modifica la duración máxima de este tipo de contratos o el periodo dentro del cual se pueden realizar?

SI ☐ NO ☐

6.3.8.2. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales?

SI ☐ NO ☐

6.3.8.3. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa?

SI ☐ NO ☐

6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

6.3.9.1. ¿Se determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato?

SI ☐ NO ☐

6.3.9.2. ¿Se determina la duración del contrato en prácticas dentro de los límites establecidos legalmente?

SI ☐ NO ☐

6.3.9.3. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente?

SI ☐ NO ☐

6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

6.3.10.1. ¿Se limitan los puestos de trabajo que se pueden ocupar con este tipo de contrato?

SI ☐ NO ☐

6.3.10.2. ¿Se establece el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla?

SI ☐ NO ☐

6.3.10.3. ¿Se determina la duración del contrato para la formación, dentro de los límites establecidos por el E.T.?

SI ☐ NO ☐

6.3.10.4. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica?

SI ☐ NO ☐

6.3.10.5. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente?

SI ☐ NO ☐

6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?

En caso afirmativo:

6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.?

SI ☐ NO ☐

6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empleador o cuando se produce un cambio de contrata?

SI ☐ NO ☐

**7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

7.1. ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, para empresas de:

Más de 250 trabajadores/as: SI ☐ NO ☐ Menos de 250 trabajadores/as: SI ☐ NO ☐

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, decir cuáles:

Contratación: SI ☐ NO ☐ Promoción: SI ☐ NO ☐ Estabilidad en el empleo: SI ☐ NO ☐

Formación: SI ☐ NO ☐ Salarios: SI ☐ NO ☐

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:

Contratación: SI ☐ NO ☐ Promoción: SI ☐ NO ☐

Formación: SI ☐ NO ☐ Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar: SI ☐ NO ☐

7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo?

SI ☐ NO ☐

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género?

SI ☐ NO ☐

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.?

SI ☐ NO ☐

**8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN**

8.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Cursos de formación: SI ☐ NO ☐ Permisos retribuidos para la formación: SI ☐ NO ☐

Vinculados a procesos de movilidad o de promoción: SI ☐ NO ☐

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas?

SI ☐ NO ☐

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones?

SI ☐ NO ☐

# 8. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

- 8.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo, cumplimentarse lo que corresponda:
- Categorías profesionales SI ☐ NO ☐ Grupos profesionales SI ☐ NO ☐
- Niveles retributivos SI ☐ NO ☐
- 8.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI ☐ NO ☐
- 8.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SI ☐ NO ☐

# 10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN

- 10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
- 10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SI ☐ NO ☐
- 10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años ☐
- Para los que se jubilan con menos de 65 años ☐
- 10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SI ☐ NO ☐
- 10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SI ☐ NO ☐

# 11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

- 11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:
- IT Enfermedad común SI ☐ NO ☐ IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SI ☐ NO ☐
- Otras SI ☐ NO ☐

# 12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- 12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo:
- 12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SI ☐ NO ☐
- 12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo marque lo que corresponda:
- Trabajadores/as SI ☐ NO ☐ Delegados/as sindicales SI ☐ NO ☐ Ambos SI ☐ NO ☐
- 12.2. ¿Se contempla la creación de órganos sectoriales específicos para la promoción de la seguridad y la salud en las empresas? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo:
- En empresas con representación de los trabajadores/as SI ☐ NO ☐
- En empresas que carecen de representación de los trabajadores/as SI ☐ NO ☐
- ¿Son de naturaleza paritaria? SI ☐ NO ☐
- 12.3. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SI ☐ NO ☐
- 12.4. ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SI ☐ NO ☐
- 12.5. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo:
- Para el conjunto de los trabajadores/as SI ☐ NO ☐
- Para los representantes de los trabajadores/as SI ☐ NO ☐
- 12.6. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del Servicio de Prevención ajeno? SI ☐ NO ☐
- 12.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SI ☐ NO ☐

# 13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

- 13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SI ☐ NO ☐
- 13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SI ☐ NO ☐
- 13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SI ☐ NO ☐

# 14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

- 14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SI ☐ NO ☐
- 14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SI ☐ NO ☐

# 16. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

- 15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SI ☐ NO ☐
- En caso afirmativo, señálese el procedimiento:
- Solo procedimientos de mediación SI ☐ NO ☐ Procedimientos de mediación y arbitraje SI ☐ NO ☐

18. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

18.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes.

Asociaciones empresariales		Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres

Centrales sindicales		Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres

18.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación?

SI ☐ NO ☐

Participantes que no han firmado

Número de representantes


17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señale con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIA	Nº de trabajadores/as	PROVINCIA	Nº de trabajadores/as	PROVINCIA	Nº de trabajadores/as
01 <input type="checkbox"/> Álava .....		20 <input type="checkbox"/> Guipúzcoa .....		39 <input type="checkbox"/> Cantabria .....	
02 <input type="checkbox"/> Albacete .....		21 <input type="checkbox"/> Huelva .....		40 <input type="checkbox"/> Segovia .....	
03 <input type="checkbox"/> Alicante .....		22 <input type="checkbox"/> Huesca .....		41 <input type="checkbox"/> Sevilla .....	
04 <input type="checkbox"/> Almería .....		23 <input type="checkbox"/> Jaén .....		42 <input type="checkbox"/> Soria .....	
05 <input type="checkbox"/> Ávila .....		24 <input type="checkbox"/> León .....		43 <input type="checkbox"/> Tarragona .....	
06 <input type="checkbox"/> Badajoz .....		25 <input type="checkbox"/> Lleida .....		44 <input type="checkbox"/> Teruel .....	
07 <input type="checkbox"/> Illes Balears .....		26 <input type="checkbox"/> La Rioja .....		45 <input type="checkbox"/> Toledo .....	
08 <input type="checkbox"/> Barcelona .....		27 <input type="checkbox"/> Lugo .....		46 <input type="checkbox"/> Valencia .....	
09 <input type="checkbox"/> Burgos .....		28 <input type="checkbox"/> Madrid .....		47 <input type="checkbox"/> Valladolid .....	
10 <input type="checkbox"/> Cáceres .....		29 <input type="checkbox"/> Málaga .....		48 <input type="checkbox"/> Vizcaya .....	
11 <input type="checkbox"/> Cádiz .....		30 <input type="checkbox"/> Murcia .....		49 <input type="checkbox"/> Zamora .....	
12 <input type="checkbox"/> Castellón .....		31 <input type="checkbox"/> Navarra .....		50 <input type="checkbox"/> Zaragoza .....	
13 <input type="checkbox"/> Ciudad Real .....		32 <input type="checkbox"/> Ourense .....		51 <input type="checkbox"/> Ceuta .....	
14 <input type="checkbox"/> Córdoba .....		33 <input type="checkbox"/> Asturias .....		52 <input type="checkbox"/> Melilla .....	
15 <input type="checkbox"/> A Coruña .....		34 <input type="checkbox"/> Palencia .....			
16 <input type="checkbox"/> Cuenca .....		35 <input type="checkbox"/> Las Palmas .....			
17 <input type="checkbox"/> Girona .....		36 <input type="checkbox"/> Pontevedra .....			
18 <input type="checkbox"/> Granada .....		37 <input type="checkbox"/> Salamanca .....			
19 <input type="checkbox"/> Guadalajara .....		38 <input type="checkbox"/> Santa Cruz de Tenerife .....			
				TOTAL .....	



NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE SECTOR

- (1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los convenios **plurianuales**, se cumplimentarán en este Anexo 2.11 los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**.
- (2) Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.
- (3) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.
- (4) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.
- (5) El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una comunidad autónoma.
- (6) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- (7) Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.
- (8) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de las circunstancias personales de los mismos, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, de su puesto de trabajo y de su tipo de contrato.  
  
Si en el año anterior se activó la "cláusula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.  
  
Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
- (9) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplan la posibilidad de **eleva**r el incremento salarial aplicado al principio de cada año o periodo de efectos económicos.  
  
Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplan la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales, aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o periodo siguiente.
- (10) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.
- (11) La cumplimentación relativa al periodo de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del periodo** y después (sobre) **la fecha inicial del periodo**. Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:
  - Valor del IPC Interanual a **final de año**, la cumplimentación será: (31 / 12 / 2010 sobre 31 / 12 / 2009).
  - Valor del IPC Interanual de **juno de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: (30 / 06 / 2011 sobre 30 / 06 / 2010).
  - Valor del IPC de **marzo a septiembre de 2010**, se cumplimentará: (30 / 09 / 2010 sobre 31 / 03 / 2010).

### ANEXO III – Variables incluidas en la Base de Datos de Convenios Colectivos

Nombre Variable	Definición Variable
AP.APCODIGO	CÓDIGO DE CONVENIO
AP.APAAAA	AÑO ESTADÍSTICO
AP.APMM	MES ESTADÍSTICO
AP.APNUMREG	NÚMERO DE REGISTRO ESTADÍSTICO
AP.APFREGIS	FECHA DE REGISTRO POR AUTORIDAD LABORAL
APFEFEC	FECHA DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS DESDE (AAAAAMDD)
AP.APFEFEC_F	FECHA DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS HASTA (AAAAAMDD)
AP.APINCSAL	INCREMENTO SALARIAL 1= SI; 0= NO
AP.APVALFIJ	VALOR FIJO 1= SI; 2= NO
AP.APPORINC	INCREMENTO SALARIAL
AP.APFUNIPC	EN FUNCIÓN DEL IPC 1= SI; 0= NO
AP.APIPCREF	IPC DE REFERENCIA
AP.APIPCPRE	IPC PREVISTO
AP.APDESINC	DESCR. DEL INCR. SALARIAL PACTADO EN FUNC. DEL IPC
AP.APFUNCIR	EN FUNCIÓN DE OTRA CIRCUNSTANCIA 1=SI; 0= NO
AP.APDESCIR	DESCRIPCIÓN LITERAL DEL LA CIRCUNSTANCIA
AP.APCLASAL	CLAÚSULA DE REV. POR GARANTÍA SALARIAL 1= SI; 0= NO
AP.APCARET	APLICACIÓN CON CARÁCTER RETROACTIVO 1= SI; 0= NO
AP.APDEPIPC	SE HACE DEPENDER DEL VALOR DEL IPC 1= SI; 0= NO
AP.APPORIPC	VALOR DEL INCREMENTO DEL IPC
AP.APFEFREV	FECHA DE EFECTOS ECONÓMICOS DE LA REVISIÓN
AP.APMODJOR	MÓDULO JORNADA: 1=SEMANAL; 2=ANUAL, 3=SEMANAL Y ANUAL
AP.APHORSEM	HORAS POR SEMANA
AP.APMINSEM	MINUTOS DE LA SEMANA
AP.APHORANIO	HORAS AL AÑO
AP.APCODIGOA	INCREMENTO SALARIAL EN FUNCIÓN DEL IPC
AP.APCODIGOB	INCREMENTO SALARIAL EN FUNCIÓN DE OTRA CIRCUNST.
AP.APCODIGOC	CLAÚSULA DE SALVAGUARDIA
AP.APCODIGOD	JORNADA ANUAL PACTADA POR TRABAJADOR
AP.APCODIGOE	DÍAS DE VAC. ANUALES PACTADOS POR TRABAJADOR
AP.APVACNAT	DÍAS NATURALES DE VACACIONES POR TRABAJADOR
AP.APVACLAB	DÍAS LABORABLES DE VACACIONES POR TRABAJADOR
AP.APSEMLAB	NÚMERO DE DÍAS DE LA SEMANA LABORAL ( 5 Ó 6)
AP.APPUENTE	PUENTES PACTADOS NO INCLUIDOS EN VACACIONES 1=SI; 2=NO
AP.APDIAPUE	NÚMERO DE DÍAS DE PUENTES NO RECUPERABLES
AP.APOTRDIA	OTROS DÍAS NO RECUPERABLES
AP.APNUMAPU	NÚMERO DE APUNTE
AP.APAAAAMM	AÑO Y MES DE REGISTRO
AP.APINCREV	INCREMENTO SALARIAL REVISADO
AP.APCONCLA	CONTENIDO DE LA CLAÚSULA DE SALVAGUARDA
AP.APFRIPCD	PERÍODO DE REF. DEL INC. DEL IPC DESDE (AAAAAMDD)
AP.APFRIpch	PERÍODO DE REF. DEL INC. HASTA (AAAAAMDD)
GEN.COSECEMP	TIPO DE CONVENIO: 1=SECTOR; 2=EMPRESA
GEN.COELREPRES1	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (1)
GEN.COELREPRES2	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (2)
GEN.COELREPRES3	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (3)
GEN.COELREPRES4	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (4)

Nombre Variable	Definición Variable
GEN.COELREPRES5	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (5)
GEN.COELREPRES6	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES (6)
GEN.COELREPD1	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (1)
GEN.COELREPD2	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (2)
GEN.COELREPD3	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (3)
GEN.COELREPD4	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (4)
GEN.COELREPD5	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (5)
GEN.COELREPD6	DIRECCIONES DE LOS INTERVINIENTES (6)
GEN.COELREPT1	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (1)
GEN.COELREPT2	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (2)
GEN.COELREPT3	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (3)
GEN.COELREPT4	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (4)
GEN.COELREPT5	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (5)
GEN.COELREPT6	TELÉFONO DE LOS INTERVINIENTES (6)
GEN.CONOMBRE	NOMBRE DE LA EMPRESA
GEN.CODIRECC	DIRECCIÓN DE LA EMPRESA
GEN.CONIF	NIF DE LA EMPRESA
GEN.COMUNICI	MUNICIPIO DE LA EMPRESA
GEN.COPROEMP	PROVINCIA DE LA EMPRESA
GEN.COTELEFO	TELÉFONO DE LA EMPRESA
COTITEMP_1X	TITULARIDAD DE LA EMPRESA: 1= PRIVADA
COTITEMP_2X	TITULARIDAD DE LA EMPRESA: 2= PÚBLICA
COTITEMP_3X	TITULARIDAD DE LA EMPRESA: 3= ENTES DE LA ADMON.
GEN.COPERTEN	TIPO ADMINISTRACIÓN: (0=PRIVADA, 1=CENTRAL, 2=AUTON., 3=LOCAL)
GEN.COACTIVI	ACTIVIDAD ECONÓMICA 2009
GEN.COACTI93	ACTIVIDAD ECONÓMICA 93
GEN.CODENCON	DENOMINACIÓN DEL CONVENIO
GEN.COAMBAPL1	AMB. FUNC. DE APLICACIÓN: 1=ÚNICO PARA TODA LA EMP.
GEN.COAMBAPL2	AMB. FUNC. DE APLICACIÓN: 1=GRUPO PROFESIONAL
GEN.COAMBAPL3	AMB. FUNC. DE APLICACIÓN: 1=CENTRO DE TRABAJO
GEN.COAMBAPL4	AMB. FUNC. DE APLICACIÓN: 1=GRUPO DE EMPRESAS
GEN.COLIT2APL	GRUPOS PROFESIONALES A LOS QUE AFECTA EL CONVENIO
GEN.COOTROTR	OTROS CONV. OTROS CENTROS TRAB.: 1= SI; 2= NO
GEN.CONATACU	NATURALEZA DEL ACUERDO:
GEN.COLITACU	NATURALEZA DEL ACUERDO
GEN.COAMBTER	AMBT. TERRITORIAL APLICACIÓN (CONVENIOS SECTOR):
GEN.COPROVCO	CÓDIGO DE LA PROVINCIA EN CONVENIOS PROVINCIAS
GEN.CODIGOX	AUTORIDAD QUE TRAMITÓ EL CONVENIO
GEN.COPROAMB	AMBITO TERRITORIAL APLICACION (CONVENIOS DE EMPRESA) 1=PROVINC.; 2=INTERPRO.
GEN.COPRICON	PRIMER CONVENIO: 1= SI; 2= NO
GEN.COFEMESA	FECHA DE CONST. DE LA MESA NEGOCIADORA (AAAADDMM)
GEN.COFFIRMA	FECHA DE LA FIRMA DEL CONVENIO (AAAADDMM)
GEN.COFECBOE	FECHA B.O.E. (AAAADDMM)
GEN.COFECBOCA	FECHA B.O.C.A. (AAAADDMM)
GEN.COFECBOP	FECHA B.O.P. (AAAADDMM)
GEN.COAMBTEM	ÁMBITO TEMPORAL 1= ANUAL; 2= PLURIANUAL
GEN.COFVIGED	FECHA DE VIGENCIA DESDE (AAAADDMM)
GEN.COFVIGEH	FECHA DE VIGENCIA HASTA (AAAADDMM)

Nombre Variable	Definición Variable
GEN.CONEMPAF	NÚMERO DE EMPRESAS AFECTADAS
GEN.COPROAUT	SE PRORROGA AUT. NO HAY DENUNCIA EXPRES: 1= SI; 2= NO
GEN.CONUMTRA	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.COFEFEAA	AÑO DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS
GEN.COFEFEMM	MES DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS
GEN.COFEFEDD	DÍA DE INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS
GEN.COFEFECH	FECHA HASTA DE EFECTOS ECONÓMICOS
GEN.COSUEANT1	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT2	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT3	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT4	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT5	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT6	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT7	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT8	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT9	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT10	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEANT11	SUELDO BASE AÑO ANTERIOR
GEN.COSUEACT1	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT2	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT3	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT4	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT5	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT6	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT7	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT8	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT9	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT10	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COSUEACT11	SUELDO BASE AÑO ACTUAL
GEN.COPAGANT1	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT2	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT3	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT4	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT5	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT6	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT7	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT8	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT9	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT10	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGANT11	PAGAS EXTRAS AÑO ANTERIOR
GEN.COPAGACT1	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT2	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT3	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT4	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT5	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT6	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT7	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT8	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT9	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL



Nombre Variable	Definición Variable
GEN.COPAGACT10	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COPAGACT11	PAGAS EXTRAS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMANT1	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT2	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT3	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT4	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT5	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT6	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT7	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT8	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT9	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT10	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMANT11	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ANTERIOR
GEN.COCOMACT1	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT2	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT3	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT4	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT5	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT6	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT7	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT8	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT9	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT10	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
GEN.COCOMACT11	COMPLEMENTOS GARANTIZADOS AÑO ACTUAL
COELRANT	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ANTERIOR
SCOELRACT	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO ACTUAL
GEN.CONTRAAF1	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF2	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF3	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF4	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF5	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF6	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF7	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF8	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF9	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF10	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.CONTRAAF11	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS
GEN.COTIPDIS	TOPO DISTRIBUCIÓN: 1= LINEAL; 2= PROPORCIONAL, 3= MIXTO
GEN.COREDJOR	SE HA REDUCIDO JORNADA 1= SI; 2= NO
GEN.COHORSEA	HORAS A LA SEMANA AÑO ANTERIOR
GEN.COMINSEA	MUNUTOS A LA SEMANA AÑO ANTERIOR
GEN.COHORANIA	HORAS AL AÑO, AÑO ANTERIOR
GEN.COCODIGO3	HORAS AL AÑO
GEN.COCLACON	HAN PACTADO CLAÚSULAS CONTRATACIÓN 1= SIN; 2= NO
GEN.COTIPCON1_X	TIPO CLAÚSULA= X (CREACIÓN NETA DE EMPLEO)
GEN.COTIPCON2_X	TIPO CLAÚSULA= X (CREACIÓN EMP. JUBILACIÓN ANTICIPADA)
GEN.COTIPCON3_X	TIPO CLAÚSULA= X (MANTENIMIENTO DE EMPLEO)
GEN.COTIPCON4_X	TIPO CLAÚSULA= X (CONVERS. EMPLEO TEMPORAL A FIJO)
GEN.COTIPCON5_X	TIPO CLAÚSULA= X (OTRAS)

Nombre Variable	Definición Variable
GEN.CODESCON	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLAÚSULA
GEN.COCLAOTR	PACTADO CLAUS. SOBRE OTROS ASPECTOS RELATIVOS AL EMPLEO 1= SI; 2= NO
GEN.COTIPOTR1_X	TIPO CLAÚSULA= X (MOVILIDAD GEOGRÁFICA)
GEN.COTIPOTR2_X	TIPO CLAÚSULA= X (MOVILIDAD FUNCIONAL)
GEN.COTIPOTR3_X	TIPO CLAÚSULA= X (DEFINICIÓN Y FUNCIONES DE GRUPOS PROFESIONALES)
GEN.COTIPOTR4_X	TIPO CLAÚSULA= X (OTRAS)
GEN.CODESOTR	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLAÚSULA
GEN.COCLAEXT	PACTADO CLAÚSULAS SOBRE HORAS EXTRAORD. 1=SI; 2= NO
GEN.COTIPEXT1_X	TIPO CLAÚSULA: =X (ELIMINACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS)
GEN.COTIPEXT2_X	TIPO CLAÚSULA: =X (REDUCCIÓN RESPECTO AÑO ANTERIOR)
GEN.COTIPEXT3_X	TIPO CLAÚSULA: =X (REDUC. RESPECTO TOPE MÁXIMO LEGAL)
GEN.COTIPEXT4_X	TIPO CLAÚSULA: =X (OTRAS)
GEN.CODESEXT	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLAÚSULA
GEN.COCLAJOB	HAN PACTADO CLAÚSULA SOBRE JUBILACIÓN 1=SI; 2=NO
GEN.COTIPJOB	TIPO DE CLAÚSULA:
GEN.COCLAPRE	SE HAN ESTABLECIDO COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS SOBRE ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN SOCIAL 1=SI; 2=NO
GEN.COTIPPRE1_X	TIPO DE PRESTACIÓN:= X (JUBILACIÓN)
GEN.COTIPPRE2_X	TIPO DE PRESTACIÓN:= X (INVALIDEZ)
GEN.COTIPPRE3_X	TIPO DE PRESTACIÓN:= X (VIUDEDAD)
GEN.COTIPPRE4_X	TIPO DE PRESTACIÓN:= X (ORFANDAD)
GEN.COTIPPRE5_X	TIPO DE PRESTACIÓN:= X (ENFERMEDAD COMÚN)
GEN.COTIPPRE6_X	TIPO DE PRESTACIÓN:= X (MATERNIDAD)
GEN.COTIPPRE7_X	T. PREST.: = X (ACCIDENT. TRABAJO Y ENFERM. PROFE.)
GEN.COTIPPRE8_X	T. PREST.: = X (DEEMPL. PARCIAL Y/O SUSP. EMPLEO)
GEN.COTIPPRE9_X	TIPO DE PRESTACIÓN: = X (OTRAS)
GEN.CODESPRE	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLAÚSULA
GEN.COCLAPEN	SE ESTABLECEN PLANES DE PENSIONES 1=SI; 2=NO
GEN.COCLAFOR	HAN PACTADO CLAÚSULAS FORMACIÓN PROFES.: 1=SI; 2=NO
GEN.COTIPFOR1_X	TIPO DE CLAÚSULA:= X (PLAN DE FORMACIÓN)
GEN.COTIPFOR2_X	TIPO DE CLAÚSULA:= X (AYUDAS DE ESTUDIO PARA EL TRABAJADOR)
GEN.COTIPFOR3_X	TIPO DE CLAÚSULA:= X (PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LA FORMACIÓN)
GEN.COTIPFOR4_X	TIPO DE CLAÚSULA:= X (OTRAS)
GEN.CODESFOR	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE CLAÚSULA
GEN.COCLASA1	EXISTE COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE 1=SI; 2=NO
GEN.COCLASA2	ESTABLECEN PROGRAMA PREVENCIÓN RIESGOS 1=SI; 2=NO
GEN.COCLASA3	ESTABLECE CURSILLOS MATERIA SEG. E HIG.: 1=SI; 2=NO
GEN.COCLASA4	SE EST. REC. MÉDICO ANUAL A CARGO EMP. 1=SI; 2=NO
GEN.COCLASA5	INCLUYE LAS REVISIONES GINECOLÓGICAS 1=SI; 2=NO
GEN.COCLASI1	SE REGULAN GARANTÍAS O COMPETENCIAS POR ENCIMA DE LO ESTABLECIDO LEGALMENTE 1=SI; 2=NO
GEN.COCLASI2	SE ESTABLECE EL DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL POR NÓMINA 1=SI; 2=NO
GEN.COCLASI3	ESTABLECE LA POSIBILIDAD DE ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES EN UN MISMO REPRESENTANTE 1=SI; 2=NO
GEN.COCLASI4	MEJORA Y AMPLÍA LO PACTADO CONV. ANTER. 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC1	SE ESTABLECEN CLAÚSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN O DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE SEXOS 1=SI; 2=NO

Nombre Variable	Definición Variable
GEN.CONEGOC2	SE ESTABLECE CLAÚSULA DE INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR POR RENOVACIÓN DE CONTRATO 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC3	SE ESTABLECEN CLAÚSULAS SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ORGANIZ. TRABAJO 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC4	ESTABLECE CLAUS. SALARIO MÍNIMO CONV.: 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC5	SE DEFINE PUESTOS DE TRABJO DESTINADOS CON PREFERENCIA A TRABAJ. CON MINUSVALÍAS: 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC6	NEGOCIA IMPLANTACIÓN NUEVAS TECNOLOG.: 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC7	SE ESTABLECEN SERVICIOS DE COMEDOR 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC8	SE PACTA QUE EL TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES SEA POR CUENTA DE LA EMPRESA 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC9	ESTABLECEN INCENTIVOS LIGADOS PRODUCT.: 1=SI; 2=NO
GEN.CONEGOC10	SE ESTABLECEN INCENTIVOS DE ASISTENCIA: 1=SI; 2=NO
GEN.COCIRNE1	SE ESTABLECEN PAROS DURANTE NEGOCIACI.: 1=SI; 2=NO
GEN.COCIRNE2	SE REALIZARON MANIFESTACIONES O MOVIL.: 1=SI; 2=NO
SCOELTRAPRO	NÚMERO DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS AFECTADAS
SCOELPROVIN	PROVINCIAS AFECTADAS
GEN.COREPTR1	HAN NEGOCIADO COMITÉ EMPR. O DELEGADOS 1=SI; 2=NO
GEN.COREPTR2	HAN NEGOCIADO SECCIONES SINDICALES 1=SI; 2=NO
GEN.COREPTR3	HAN NEGOCIADO OTROS 1=SI; 2=NO
GEN.COCONPAR	HAN SUSCRITO EL CONV. TODOS LOS PARTICIPANTES 1=SI; 2=NO
GEN.CORESIN1	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. (*)
GEN.CORESIN2	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. (*)
GEN.CORESIN3	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. (*)
GEN.CORESIN4	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. (*)
GEN.CORESIN5	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. (*)
GEN.CORESIN6	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. (*)
GEN.CORESIN7	CENT. SIND. DE LA COM. NEG. (*)
GEN.CORESIN8	CENT. SIND. DE LA COM. NEG.
GEN.CONUMREP1	NUM. REPRES. DE LA COM. (**)
GEN.CONUMREP2	NUM. REPRES. DE LA COM. NEG. (**)
GEN.CONUMREP3	NUM. REPRES. DE LA COM. NEG. (**)
GEN.CONUMREP4	NUM. REPRES. DE LA COM. NEG. (**)
GEN.CONUMREP5	NUM. REPRES. DE LA COM. NEG. (**)
GEN.CONUMREP6	NUM. REPRES. DE LA COM. NEG. (**)
GEN.CONUMREP7	NUM. REPRES. DE LA COM. NEG. (**)
GEN.CONUMREP8	NUM. REPRES. DE LA COM. NEG.
GEN.CONOREP1	CENT. SIND. QUE NO HAN SUSCRITO EL CONVENIO
GEN.CONOREP2	CENT. SIND. QUE NO HAN SUSCRITO EL CONVENIO
GEN.CONONUM1	NUM. DE PREPRESENT. QUE NO HAN SUSCRITO EL CONVENIO
GEN.CONONUM2	NUM. DE PREPRESENT. QUE NO HAN SUSCRITO EL CONVENIO
GEN.COREEMP1	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
GEN.COREEMP2	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
GEN.COREEMP3	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
GEN.COREEMP4	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
GEN.COREEMP5	ASOCIACIONES EMPR. DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
GEN.CORENUMEM1	NUM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
GEN.CORENUMEM2	NUM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
GEN.CORENUMEM3	NUM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
GEN.CORENUMEM4	NUM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Nombre Variable	Definición Variable
GEN.CORENUMEM5	NUM. DE REP. DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
SCOULTIMO (N2)	ÚLTIMO APUNTE
GEN.COERROR	ESTADO DEL REG. H=HIST.; C=CONSOL.; E=FASE DEPURAC.
GEN.COLAUDO	SI COLAUDO=2, CONVENIO REVISADO
GEN.COESTSA	ESTRUCTURA DEL SALARIO
GEN.COESTSA1	COMPLEMENTO SALARIAL
GEN.COESTSA101	TIPOS DE COMPLEMENTOS
GEN.COESTSA102	TIPOS DE COMPLEMENTOS
GEN.COESTSA103	TIPOS DE COMPLEMENTOS
GEN.COESTSA104	TIPOS DE COMPLEMENTOS
GEN.COESTSA2	CARÁCTER CONSOLIDABLE
GEN.COESTSA201	TIPOS CARÁCTER CONSOLIDABLE
GEN.COESTSA202	TIPOS CARÁCTER CONSOLIDABLE
GEN.COESTSA203	TIPOS CARÁCTER CONSOLIDABLE
GEN.COESTSA204	TIPOS CARÁCTER CONSOLIDABLE
GEN.COESTSAEM	NO DEFINE
GEN.COESTSASE	CLAÚSULAS DE INAPLICACIÓN
GEN.COESTSA31	CONDICIONES PARA ACOGERSE
GEN.COESTSA32	PROCEDIMIENTO A SEGUIR
GEN.COESTSA321	ÓRGANO DE PRIMERA INSTANCIA
GEN.COESTSA322	PLAZOS DE INAPLICACIÓN
GEN.COESTSA323	ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS
GEN.COESTSA33	PROCEDIMIENTO INFORMACIÓN CP
GEN.COESTSA231	NO DEFINE
GEN.COESTSA4	RETRBUIONES TRABAJO NOCTURNO
GEN.COJORVA2	DISTRIBUCIONES IRREGULARES JOR.
GEN.COJORVA3	JORNADAS SUPERIORES A 9 HORAS
GEN.COJORVA4	MÁS DE 6 HORAS PERÍODO DESCANSO
GEN.COJORVA5	DESCANSOS ACUMULABLES
GEN.COJORVA6	JORNADAS ESPECIALES
GEN.COJORVA61	EXCEPCIONES TRABAJO NOCTURNO
GEN.COJORVA611	AMPLIACIÓN DE JORNADA
GEN.COJORVA612	PERÍODO REF. SUPERIOR 4 MESES
GEN.COJORVA62	TRABAJO A TURNOS
GEN.COJORVA621	ACUMULA MEDIO DÍA
GEN.COJORVA622	REDUCIR DESCANSO
GEN.COJORVA63	REDUCCIONES JORNADA NOCTURNA
GEN.COJORVA631	TIPO DE REDUCCIÓN
GEN.COJORVA632	TIPO DE REDUCCIÓN
GEN.COJORVA633	TIPO DE REDUCCIÓN
GEN.COJORVA634	TIPO DE REDUCCIÓN
GEN.COJORVA635	TIPO DE REDUCCIÓN
GEN.COJORVA64	DESCANSOS EN JORNADA FRACCIONADA
GEN.COJORVA7	PERÍODOS CONCRETOS VACACIONES
GEN.COCLACON2	CLAÚSULAS CONTATACIÓN
GEN.COCLACON21	DURACIÓN MÁXIMA PERÍODO PRUEBA
GEN.COCLACON22	DETERMINADAS TAREAS CONTRATOS OBRA
GEN.COCLACON23	DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA
GEN.COCLACON24	CLAÚSULAS TRABAJO EN PRÁCTICAS

Nombre Variable	Definición Variable
GEN.COCLACON241	DURACIÓN DISTINTA LEGAL
GEN.COCLACON242	PERÍODO PRUEBA DISTINTA LEGAL
GEN.COCLACON243	RETRIBUCIONES DISTINTAS LEGAL
GEN.COCLACON5	CLAÚSULAS CONTRATO APRENDIZAJE
GEN.COCLACON51	DURACIÓN DISTINTA LEGAL
GEN.COCLACON52	TIEMPO FORMACIÓN TEÓRICA
GEN.COCLACON521	TIEMPO FORMACIÓN SUPERIOR
GEN.COCLACON53	RETRIBUCIONES DISTINTAS
GEN.COCLACON531	SUPERIORES O INFERIORES
GEN.COCLACON6	CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
GEN.COCLACON61	Nº MÍNIMO DE HORAS
GEN.COCLACON611	MÍNIMO SEMANAL
GEN.COCLACON612	NO DEFINE
GEN.COCLACON7	Nº MÁXIMO TRABAJADORES
GEN.COCLACON71	PORCENTAJE DE TRABAJADORES
GEN.COCLACON8	UTILIZACIÓN EMPRESA TRABAJO TEMPORAL
GEN.COCLAEEXT2	COMPENSAR HORAS EXTRAS DINERO
GEN.COCLAEEXT21	VALORACIÓN SUPERIOR HORA ORD.
GEN.COCLAEEXT3	COMPENSAR HORAS EXTRA DESCANSO
GEN.COCLAEEXT31	ACUMULAR PERÍODOS SUPERIORES
GEN.COCLAEEXT4	HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS
GEN.COCLASA05	DESIGNACIÓN DELEGADO PREVENCIÓN
GEN.COCLASA051	ÁMBITO DISTINTO ÓRGANO REPRESENTANTE
GEN.COCLASA052	MODIFICA Nº DELEGADOS
GEN.COCLASA0521	AUMENTA O REDUCE Nº DE DELEGADOS
GEN.COCLASA053	DE. PREVENCIÓN DELEGADOS SINDICALES
GEN.COCLASA0531	TRABAJADORES OMO DELEGADOS PREVENCIÓN
GEN.COCLASA0532	DELEGADOS SIND. COMO DELEG. PREVENCIÓN
GEN.COCLASA6	CRED. HOR. MENSUAL DEL. PREVENC.
GEN.COCLASA7	TIEMPO FORMACIÓN DEL. PREVENC.
GEN.COCLASA8	ÓRGANO SALUD LABORAL
GEN.COCLASA81	SUSTITUYE A LOS DELEGADOS
GEN.COCLASA9	EXCEPCIONES VIGILANCIA MÉDICA
GEN.COCLASA10	OBLIGATOR. SEV. PREVENCIÓN
GEN.COCLASPRO1	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
GEN.COCLASPRO101	TIPO DE CLASIFICACIÓN
GEN.COCLASPRO102	TIPO DE CLASIFICACIÓN
GEN.COCLASPRO103	TIPO DE CLASIFICACIÓN
GEN.COCLASPRO2	POLIVALENCIA FUNCIONAL
GEN.COCLASPRO3	CRITERIOS PROMOCIÓN INTERNA
GEN.COMOD1	PROC. RESOLVER DISCREPANCIAS
GEN.COMOD101	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
GEN.COMOD102	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
GEN.COMOD103	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
GEN.COMOD104	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
GEN.COMOD105	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
GEN.COMOD106	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
GEN.COMOD107	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
GEN.COMOD108	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS

Nombre Variable	Definición Variable
GEN.COMOD109	TIPOS DE SUPUESTOS PREVISTOS
GEN.COEFI1	DURACIÓN DETERMINADA DE VIGENCIA
GEN.COEFI2	SE MANTIENEN SUPUESTOS
GEN.COEFI3	REDUCEN DERECHOS
GEN.COCONC1	CONCURRENCIA CONV. ÁMBITO SUPERIOR
GEN.COCONC11	DENOMINACIÓN CONV. CONCURREN.
GEN.COCONC2	REGLAS RES. CONF. CONC.
GEN.CODESDIS1	EXIGENCIAS DESPIDO DISCIPLINA
GEN.COAPLINT1	PROC. MEDIACIÓN CONTROVERSAS
GEN.COAPLINT11	TIPO DE PROCEDIMIENTO MEDIAC.
GEN.COCLACON612	MÍNIMO MENSUAL
GEN.COESTSA231	TIPO DE ACTUALIZACIÓN
INDMONEDA (A1) /*	DIFERENCIADOR ENTRE EURO Y PESETA

\*Los códigos que determinan los sindicatos o representantes de los trabajadores que han participado en la negociación, y que se cumplimentan correlativamente sin ningún orden establecido, son los siguientes:

- 1 – Comisiones Obreras (CCOO).
- 2 – Unión General de Trabajadores (UGT).
- 3 – Unión Sindical Obrera (USO).
- 4 – Otros sindicatos.
- 5 – Grupo de trabajadores independientes.
- 6 – Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV).
- 7 – Confederación Intersindical Galega (CIG).

\*\* Número de representantes de cada organización sindical por orden establecido anteriormente.

**Variables utilizadas en el análisis:**

Variable análisis	Correspondencia con BDCC	Definición en BDCC	Definición de la variable en el análisis	Transformación aplicada para realizar análisis (si se aplica)
$W_{it}^*$	AP.APPORINC	Incremento salarial real pactado en convenio	Incremento salarial real pactado en convenio colectivo**	Se resta a cada incremento salarial real el índice de precios al consumo de cada año****
$IdHH_{it}$	Cálculo desarrollado con las variables: • GEN.CORESIN(#) • GEN.CONUMREP(#)	GEN.CORESIN(#): Central sindical de la comisión negociadora. GEN.CONUMREP(#) : Número de	Índice de Herfindhal-Hirschman	$IdHH = \sum_{i=1}^N p_{ij}^2$ siendo $p_{ij}$ la proporción del total de

Variable análisis	Correspondencia con BDCC	Definición en BDCC	Definición de la variable en el análisis	Transformación aplicada para realizar análisis (si se aplica)
		representantes.		representantes pertenecientes al sindicato “j” sobre el total de representantes sindicales en la mesa de negociación en el convenio “j”.
$TimeExt_{it}$	GEN.COAMBTEM	Ámbito temporal del acuerdo: 1 = Anual; 2 = Plurianual	Ámbito temporal del convenio: 1 = Anual; 0 = Plurianual	Se cambia la codificación del valor “Plurianual”: 0 = Plurianual
$HighT_i$	GEN.COACTIVI	Actividad Económica 2009 (según CNAE-2009)	Se pacta el convenio en un ámbito de negociación de alta intensidad tecnológica y/o desarrollo del conocimiento, agrupándose los convenios en función del nivel al que se asocia la rama de actividad a la que pertenecen según la clasificación llevada a cabo por EUROSTAT (alta intensidad tecnológica = 1/otro = 0)	Se agrupan a los convenios según el código de actividad CNAE-2009 de la empresa o sector al que pertenecen, según la clasificación de EUROSTAT: “High-technology and knowledge based services aggregations based on NACE Rev.2”: <a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_esms_an3.pdf">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_esms_an3.pdf</a>
$BargCont_i$	GEN.COSECEMP	Tipo de convenio: 1 = Sector; 2 = Empresa	Ámbito de negociación del convenio: 1 = Sector; 0 = Empresa	Se cambia la codificación del valor “Empresa”: 0 = Empresa
$Private_i$	COTITEMP_1X	Titularidad de la empresa: 1 = privada/pública = 0	Para los convenios de empresa, la empresa en la que se pacta el convenio es de titularidad pública o	No se realiza cambio

Variable análisis	Correspondencia con BDCC	Definición en BDCC	Definición de la variable en el análisis	Transformación aplicada para realizar análisis (si se aplica)
			privada (Privada = 1/Pública = 0)	
$Union_{Sect_{it}}$	GEN.COREPTR2	Han negociado secciones sindicales: 1 = Sí; 2 = No	Para los convenios de empresa, cuál es la representación laboral que lleva a cabo la negociación (secciones sindicales = 1/otros = 0)	Se cambia la codificación del valor "No": 0 = Otros
$TerrCont_i$	GEN.COAMBTER	Ámbito territorial de aplicación: 1 = Local o ámbito inferior; 2 = Provincial; 3 = Autonómico; 4 = Interautonómico; 5 = Estatal (Nacional)	Para los convenios de ámbito superior al empresarial, ámbito territorial del convenio (nacional = 1, otros = 0)	Se cambia la codificación del valor "Estatal": 1 = Estatal (Nacional) y se agrupan el resto de categorías en una sola: 0 = Otros
$\alpha_i$	AP.APCODIGO	Código del convenio	Código del convenio (identificador del mismo convenio en el análisis)	No se realiza cambio
$\delta_j$	GEN.COPROVCO	Código de la provincia en convenios de provincia (ámbito superior = 0)	Las provincias se clasifican entre los valores 0 al 52, siendo del valor 1 al 52 los valores correspondientes a cada provincia española. El valor 0 corresponde a aquellos convenios que se pactan en niveles superiores al provincial***.	No se realiza cambio
$\mu_t$	Año inicio de vigencia del convenio	Año inicio de vigencia del convenio	Años 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.	No se realiza cambio

\*Variable dependiente del análisis econométrico.

\*\*Para los convenios plurianuales se utiliza la media de los incrementos salariales reales pactados en cada año de vigencia del convenio.

\*\*\*Código de las provincias:



Provincia	Provincia
0 – Superior al ámbito provincial	27 – Lugo
1 – Álava	28 – Madrid
2 – Albacete	29 – Málaga
3 – Alicante	30 – Murcia
4 – Almería	31 – Navarra
5 – Ávila	32 – Ourense
6 – Badajoz	33 – Asturias
7 – Illes Balears	34 – Palencia
8 – Barcelona	35 – Las Palmas
9 – Burgos	36 – Pontevedra
10 – Cáceres	37 – Salamanca
11 – Cádiz	38 – Santa Cruz de Tenerife
12 – Castellón	39 – Cantabria
13 – Ciudad Real	40 – Segovia
14 – Córdoba	41 – Sevilla
15 – A Coruña	42 – Soria
16 – Cuenca	43 – Tarragona
17 – Girona	44 – Teruel
18 – Granada	45 – Toledo
19 – Guadalajara	46 – Valencia
20 – Guipúzcoa	47 – Valladolid
21 – Huelva	48 – Vizcaya
22 – Huesca	49 – Zamora
23 – Jaén	50 – Zaragoza
24 – León	51 – Ceuta
25 – Lleida	52 – Melilla
26 – La Rioja	

\*\*\*\*IPC tomado en consideración en el análisis (se toma el IPC de diciembre de cada año procedente del Instituto Nacional de Estadística: Índice general nacional. Tasa de variación series retrospectivas. Series desde enero de 1961):

**2002 = 400 puntos básicos**

**2003 = 260 puntos básicos**

**2004 = 320 puntos básicos**

**2005 = 370 puntos básicos**

**2006 = 270 puntos básicos**

**2007 = 420 puntos básicos**

**2008 = 140 puntos básicos**

2009 = 080 puntos básicos

2010 = 300 puntos básicos

## ANEXO IV – Tests aplicados en el modelo econométrico

### *Test de Breusch y Pagan para la identificación de efectos aleatorios*

Por un lado, el test de Breusch y Pagan para la identificación de efectos aleatorios permite contrastar la existencia de heterogeneidad individual en el modelo ( $\hat{\alpha}_i = 0$ ). Para ello se lleva a cabo un *Lagrange Multiplier* test para efectos aleatorios planteado por ambos autores, teniendo como hipótesis nula que la varianza de los efectos individuales es cero:  $\sigma_{\alpha_i} = 0$ . En caso de que no hubiese evidencias para rechazar la hipótesis nula, se rechazaría la existencia de heterogeneidad individual en el modelo.

Para el contraste de dicha hipótesis nula se emplea el siguiente estadístico:

$$LM = LM_1 + LM_2$$

De donde:

$$LM_1 = \left[ 1 - \frac{\hat{\varepsilon}'(I_n \otimes J_t)\hat{\varepsilon}}{\hat{\varepsilon}'\hat{\varepsilon}} \right]^2 \cdot \frac{NT}{2(T-1)}$$

Siendo  $\hat{\varepsilon}$  los residuos de la estimación de la ecuación planteada por MCO,  $I_n$  una matriz identidad de tamaño N (número de observaciones) y  $J_t$  una matriz de tamaño T (longitud del periodo tomado en consideración en la muestra). Bajo este contraste  $LM_1$  se distribuye asintóticamente como una  $\chi_1^2$ .

La aceptación de la hipótesis nula formulada derivaría en la aceptación de la inexistencia de heterogeneidad individual y, por tanto, corroboraría la suposición planteada para tomar como válido la estimación del modelo por MCO agrupados.

### *Test de Mundlak*

Este segundo test se aplica con el fin de identificar la restricción de ortogonalidad entre la heterogeneidad individual ( $\alpha_i$ ) y los regresores del modelo

estimado ( $x_{it}$ ). La existencia de ortogonalidad entre ambos validaría el uso del modelo de efectos aleatorios para la estimación de los coeficientes de la ecuación planteada en el presente estudio.

Mundlak (1978) hace uso de la siguiente esperanza condicional:

$$E[\alpha_i|x_{it}] = \psi_i + \bar{x}_i \cdot \xi$$

De donde  $\bar{x}_i$  corresponde a la media de los regresores variantes en el tiempo empleados en la estimación del modelo. Con esta ecuación Mundlak considera que la heterogeneidad individual es una función lineal de las medias de todas las variables variantes en el tiempo ( $\bar{x}_i$ ) más un factor invariante en el tiempo ( $\psi_i$ ). La variable  $\psi_i$  es independiente (e idénticamente distribuida -bajo la distribución normal-) de  $x_{it}$  y  $u_{it}$ . En caso de que los coeficientes  $\hat{\xi}$  asociados a las medias de los regresores sean estadísticamente no significativos, es decir, igual a 0 de forma inferencial, los regresores serán independientes de  $\alpha_i$  y, por tanto, se cumplirá la condición de ortogonalidad establecida para garantizar la validez del modelo de efectos aleatorios (Baltagi 2008: 133).

En este sentido, bajo la consideración de que la ecuación a estimar sea:

$$y_{it} = x_{it} \cdot \beta_k + \alpha_i + \lambda_t + u_{it}$$

De donde  $\lambda_t$  corresponde con la identificación de efectos temporales en el modelo.

Al incluir la siguiente ecuación en la estimada:

$$\alpha_i = \psi_i + \bar{x}_i \cdot \xi$$

Simplificando se obtiene:

$$y_{it} = x_{it} \cdot \beta_k + \bar{x}_i \cdot \xi + z_t + u_{it}$$

De donde:

$$z_t = \lambda_t + \psi_i$$

En esta ecuación los coeficientes asociados a  $\xi$  corresponden con los que se obtendrían por el modelo de efectos fijos. De esta forma, al estimar esta ecuación aplicando MCO agrupados o el modelo de efectos aleatorios, se obtiene de forma simultánea los coeficientes de efectos fijos ( $\hat{\xi}$ ) y aleatorios ( $\widehat{\beta_k}$ ) asociados a los regresores del modelos.

El test de Mundlak consiste en la realización de un contraste de significatividad conjunta (Wald test) sobre el coeficiente asociado a las variables variantes en el tiempo ( $\hat{\xi}$ ) que permitiría conocer su relevancia en el modelo y, por tanto, identificar la no correlación entre los regresores y la heterogeneidad individual (ver Imbens & Wooldridge 2007 y Baltagi 2008: 133 – 134).

$$H^0: \hat{\xi} = 0$$

La aceptación, por tanto, de la hipótesis nula planteada daría validez a la consistencia de los coeficientes obtenidos al estimar la ecuación propuesta en el presente análisis al aplicar el modelo de efectos aleatorios.

### ***Test de autocorrelación serial en los residuos propuesto por Wooldridge***

El tercer test aplicado se utiliza para la identificación de la existencia de autocorrelación serial en los residuos del modelo que pudiera afectar sobre la eficiencia de los estimadores calculados. La autocorrelación serial es un efecto común en el análisis de datos de panel o series temporales debido a la relación dinámica entre las variables (asociado al efecto del tiempo) que pertenecen a los mismos individuos o unidades de análisis en diferentes periodos. Para contrastar su existencia Wooldridge (2002) propone la estimación de una ecuación en primeras diferencias, teniendo:

$$\Delta y_{it} = \Delta x_{it} \cdot \beta_k + \Delta u_{it}$$

Con esta ecuación Wooldridge resuelve la identificación de la correlación existente entre los residuos estimados al aplicar un contraste para comprobar su significatividad, siendo la hipótesis nula:

$$H^0: \text{Corr}(\Delta \hat{u}_{it}, \Delta \hat{u}_{it-1}) = 0$$

La aceptación de la hipótesis nula probaría la inexistencia de correlación serial en el modelo y, por tanto, serviría para validar la eficiencia de los estimadores calculados.

**ANEXO V – Test de Mundlack aplicado al análisis desarrollado en Tabla 4.8.**

	Todos los convenios	Convenios colectivos de empresa	Convenios colectivos de ámbito superior al empresarial
Variables	Mundlack test	Mundlack test	Mundlack test
$IdHH_{it}$	<b>1,11</b> (7,83)	<b>9,59</b> (8,28)	<b>-36,73</b> *
$HighT_i$	<b>-16,50</b> *** (4,52)	<b>-19,44</b> *** (4,68)	<b>-1,00</b> (17,29)
$TimeExt_{it}$	<b>5,40</b> * (3,16)	<b>8,73</b> ** (4,06)	<b>-2,25</b> (4,68)
$BargCont_i$	<b>40,15</b> *** (2,65)	-	<b>-30,58</b> ** (13,40)
$Private_i$	-	<b>67,34</b> *** (2,52)	-
$Union\_Sect_{it}$	-	<b>-3,58</b> (3,79)	-
$TerrCont_i$	-	-	-
$Av\_IdHH_{it}$	<b>31,83</b> *** (9,14)	<b>12,47</b> (9,53)	<b>53,88</b> *
$Av\_TimeExt_{it}$	<b>3,55</b> (4,89)	<b>-7,38</b> (5,48)	<b>3,11</b> (13,32)
$Av\_Union\_Sect_{it}$	-	<b>1,27</b> (4,85)	-
$\mu_t$	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>
$\tau_j$	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>
Constante	<b>-102,34</b> *** (3,84)	<b>-153,12</b> *** (4,66)	<b>-37,78</b> *** (12,17)
Número Obs.	<b>22.519</b>	<b>17.437</b>	<b>5.082</b>
Número Grupos	<b>9.874</b>	<b>8.280</b>	<b>1.594</b>
Test significatividad conjunta para variable $Av\_***$ correspondiente (Wald test)	<b>0,002</b>	<b>0,325</b>	<b>0,208</b>

Los coeficientes estimados son los valores en negrita. Entre paréntesis se encuentra expresada la desviación típica de cada coeficiente. \*: Estadísticamente significativo al nivel de 0,10; \*\*: al nivel de 0,5; \*\*\*: al nivel de 0,01.

**ANEXO VI – Test de Mundlack aplicado al análisis desarrollado en tabla 4.10.**

	Convenios que afectan a menos de 100 trabajadores	Convenios colectivos a nivel de empresa	Convenios colectivos de ámbito superior al empresarial
<b>Variables</b>	<b>Mundlack test</b>	<b>Mundlack test</b>	<b>Mundlack test</b>
<i>IdHH<sub>it</sub></i>	<b>15,95</b> (11,03)	<b>-5,78</b> (13,44)	<b>31,50</b> (30,05)
<i>HighT<sub>i</sub></i>	<b>-19,97</b> *** (7,11)	<b>-17,87</b> ** (7,23)	<b>-35,92</b> *** (9,62)
<i>TimeExt<sub>it</sub></i>	<b>6,53</b> (5,92)	<b>5,24</b> (5,73)	<b>39,54</b> *** (13,44)
<i>Private<sub>i</sub></i>	<b>75,97</b> *** (3,26)	<b>62,96</b> *** (4,41)	<b>2,87</b> (9,75)
<i>Union_Sect<sub>it</sub></i>	<b>-2,63</b> (6,43)	<b>-5,67</b> (4,82)	<b>-6,22</b> (8,36)
<i>Av_IdHH<sub>it</sub></i>	<b>-0,58</b> (13,81)	<b>24,61</b> (15,89)	<b>14,70</b> (35,01)
<i>Av_TimeExt<sub>it</sub></i>	<b>-6,42</b> (7,28)	<b>-6,51</b> (9,49)	<b>-20,25</b> (22,19)
<i>Av_Union_Sect<sub>it</sub></i>	<b>0,46</b> (7,81)	<b>9,01</b> (6,90)	<b>-2,77</b> (11,30)
$\mu_t$	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>
$\tau_j$	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>
<i>Constante</i>	<b>-165,94</b> *** (8,26)	<b>-140,92</b> *** (7,84)	<b>-105,59</b> *** (12,47)
<b>Número Obs.</b>	<b>10.655</b>	<b>5.540</b>	<b>1.332</b>
<b>Número Grupos</b>	<b>5.603</b>	<b>2.641</b>	<b>642</b>
<b>Test significatividad conjunta para variable</b>			
<b>Av_*** correspondiente (Wald test)</b>	<b>0,853</b>	<b>0,256</b>	<b>0,753</b>

Los coeficientes estimados son los valores en negrita. Entre paréntesis se encuentra expresada la desviación típica de cada coeficiente. \*: Estadísticamente significativo al nivel de 0,10; \*\*: al nivel de 0,5; \*\*\*: al nivel de 0,01.

## **9. RESUMEN/SUMMARY**

---

### **Introduction**

**T**he knowledge about union behavior and its objectives is important for understanding different economic processes affecting firm hiring decisions, wages, labor conflicts, inflation and social and political movement (Gahan 2002). Different studies have been developed during the last decades analyzing the effect of unions behavior on the macroeconomic performance, in order to obtain empirical evidences about the relationship between unions power and wages (Lewis 1964 and 1986; Freeman 1980; Akerlof and Yellen 1988; Levine 1991; Blanchflower and Freeman 1992; Booth 1995; Khan 2000; Koeniger et al. 2007), inflation (Throop 1968; Nickell 1987; Bowdler and Nunziata 2007), unemployment (Medoff 1979; Nickell 1997; Vedder and Gallaway 2002; Flaig and Rottmann 2007), and labor productivity (Brown and Medoff 1978; Clark 1980; Green et al. 1999; Traxler and Brandl 2010). These analyses consider trade unions as maximizing agents which main objective in bargaining process with employers is to defend the interest of their members - worker-oriented provisions- (Dunlop 1944; Ross 1948).

Nevertheless, these analyses don't take into consideration the preferences that unions possess as institutions –union-oriented provisions-, which also affect their behavior in the negotiation (Ross 1948), and have a direct impact on the bargaining outcomes. In this regard, the way that unions are internally organized, the relationship between leaders and union-members, the regulatory framework, the union rivalry, and every aspect related to the economic, political, social and legal context in which negotiation take place (Kaufman 2012), are key features for having a complete knowledge about the strategies and goals that this organization adopts in the negotiation.



The aim of this study is to shed light on how the union representativeness criteria established in the Spanish trade union model has a direct effect on the union's bargaining behavior, increasing the incentives for union rivalry. The union rivalry reduces the bargaining power of trade unions and has a negative effect on the wage increase settled in collective agreement for workers (Mishell 1986; Machin et al. 1993; Akkerman 2008). In our analysis we give new evidence about the effect of union rivalry on collective bargaining. Although our research is only focused on one country: Spain, this is an advantage because avoids introducing biases of comparison related to specific features of each bargaining system which could affect the empirical evidences obtained if we were applying a joint analysis for different countries (Dobson 1997).

The peculiarity of the Spanish model, where the incentives for rivalry between unions are high as a consequence of union elections in order to increase the organization's power (Köhler 1995), turns this as ideal to contrast the effects of union competition on negotiation outcomes. In Spain, with the beginning of the democratic system the representation of workers in the productive sphere is determined by a trade union model based on the results achieved in union elections held at the workplace –firm bargaining level-<sup>46</sup> (Malo 2005). The votes obtained in the electoral process at firm level give to the union the ability to participate at higher levels of bargaining, which confers to this organization the power of dialogue with the State and employers (Köhler and Calleja 2012), as well as increases its financial resources (Hamann and Martínez 2003). In the Spanish collective bargaining participates different unions negotiating at the same time with the employers' organization in the bargaining committee, giving rise to multi-unionism. In this regard, if the votes obtained in future

---

<sup>46</sup> Spanish Labour Law -*Estatuto de los Trabajadores*- determines that the enterprise council should be formed in work places that have 50 or more workers. The number of committee members to elect increases in proportion to the number of employees of the enterprise. The representation also extends, in proportion to the number of employees, in establishments employing 11 to 49 workers by the staff representative model. Additionally and optionally work places with 6 to 10 employees can elect a staff representative.

elections focus the interest of union as institution; this will motivate to compete with other unions on the bargaining process. The rivalry between unions could reduce the unity of workforce representation in the bargaining process with employers, which would produce lower bargaining outcomes for workers, and therefore a lower wage increase (hypothesis 1) – especially at firm level where elections take place (hypothesis 2)-.

There are a limited number of empirical studies about the effects of trade union competition on industrial relations (Crockett et al. 1992; Metcalf et al. 1993; Bean and Crafts 1996; Dobson 1997; Pencavel 2003; Akkerman 2008 and Jansen 2014) and, in particular, on the wage settled on agreements (Mishell 1986 and Machin et al. 1993). The main difficulties to develop these analyses are the minor ability for having access to disaggregate data, which allows the scholars to obtain a correct measure of union competition. In Spain, the Labour Ministry elaborates the *Base de Datos de Convenios Colectivos* (Collective Agreements Database), which contains micro-data from all the collective agreements registered each year, giving information about bargaining outcomes and specific features of the union composition of the bargaining committee in each negotiation. This specific information about the bargaining committee allows us to use accurately an indicator for measuring trade union competition in the negotiation and to contrast our hypotheses. Furthermore, due to the use in this study of all collective agreements registered in Spain during the period of analysis, the empirical evidence obtained are much more robust than other studies which used limited samples.

This research is divided into three sections. The first will discuss the objectives of trade unions from a theoretical approach and how from this perspective unions tend to compete under the singularity of the Spanish trade union model. The following section develops the empirical analysis used for measuring the effect of union competition on the wage increase

settled at collective bargaining. Lastly, the conclusions drawn from the analysis are presented.

The results attained provide evidence of the negative effect that union competition generates on the bargaining outcomes, especially in decentralized levels of bargaining where the pressure to achieve better election results is greater.

### **Trade Union Elections and Competition between Unions in the Spanish Collective Bargaining**

Throughout the 20<sup>th</sup> century analyses of union behavior and objectives in the bargaining process have been at the core of economic and social sciences with two prevailing different approaches. On the one hand, the economic approach, where unions are presented as monopoly agents whose main interest lies in wage increases. Under this approach the union exerts greater pressure on the labor supply and sets wages above the level of equilibrium by maximizing a utility function in which is represented the aggregate individual preferences of their clients (Dunlop 1944).

On the other hand, a second vision on the analysis of the union stands out: the institutional approach. Under this approach the union is analyzed as a mechanism for representation of the collective voice of workers for the defense of their interests and proposals in the workplace (Freeman and Medoff 1979). The economic dimension tends to interpret the union as an economic agent, resulting in an incomplete analysis. Under the institutional approach the political nature of the union is essential in the effort to improve the understanding of its organization and objectives in the bargaining process (Kaufman 2012; Rees 1989).

The institutional approach identifies the trade union as an organization that does not possess identical interests to those of their constituents. On this premise, the collective

bargaining is aimed not only at improving wages and working conditions -worker-oriented provisions-, but it also aims improve the institutional status of the union -by considering the trade union-oriented provisions- (Ross 1948). In this regard, the union is much more than the sum of the preferences of their members and as an institution its interests are not solely market-oriented. The European trade unions are a clear example of this —particularly the Spanish unions—, where the performance of unions acquires a political dimension that transcends the labor sphere (Turnbull 2003).

The context surrounding the trade union thus becomes a key element at the strategic level, which is affected by the regulatory framework, employer strategies and the economic, political, social, legal and institutional conditions prevailing in each country (Kaufman 2012). The setting and the method of adapting to these conditions are key to the success of the union as an institution (Hall et al. 2011; Tzannatos and Aidt 2006). In a context of labor relations such as the Spanish one, where representation is the key aspect defining the power of the union as an organization, the institutional dimension plays a fundamental role in the study of its behavior and objectives.

### **The Collective Bargaining and the Workforce Representation Criteria in Spain**

The Spanish collective bargaining can be held at different levels and its combinations –firm, industry, provincial, regional and national-. Because of the effect of principle of *eficacia general* or *erga omnes ex ante* clause, agreements signed at higher bargaining levels automatically affects to all workers, both union members and non-members, and companies included in the scope of bargaining (Card and de la Rica 2006; Ruesga et al. 2007). The existence of this principle causes the degree of centralization of collective bargaining is placed at an intermediate level –with the industry-provincial bargaining level being the most important-. Non-discrimination between members and non-members in implementing the

settled conditions in collective agreements discourages workers to be part of the union and has a negative impact on the union membership rate –*free rider* effect-. Spain thus stands out as one of the countries with the lowest union membership rates among European economies while a very high coverage rate is recorded. In spite of that, low membership does not affect the bargaining power of the union which is legally guaranteed by the unions elections held at firm level (Maluquer and Llonch 2005).

In every Spanish firm with 10 or more employees workforce nominates a bargaining committee which represents them in the collective bargaining. Every worker —aged 16 and above, having worked in the company with at least one month— may participate in union elections held at firm bargaining level. The bargaining committee elected can be composed by both union and non-union members who participate in the bargaining process jointly at works councils or separately, being the union members in the committee (union sections) the only who participate in the bargaining process when they represent most of the committee members. In 2010, the 84,7 percent of agreements at firm level were bargained only by labor representatives who were members of a trade union. It confirms the predominance of trade unions in the collective bargaining at firm level.

The number of labor representatives elected at firm level determines the representativeness degree that a trade union possesses in higher levels of bargaining -industry, regional and national level- (Köhler and Calleja 2012). In higher bargaining levels only the “most important unions” achieve the representativeness degree. According to this, in 2010 both *Union General de Trabajadores* and *Comisiones Obreras* took control over the 89,1 per cent of the total labor representatives in works councils at higher bargaining levels, and there were no labor representatives independent to a union at this level. In this regard, it can be said that the workforce representation in Spain is dominated by trade unions in every bargaining level.

## **The Union Rivalry in Spain**

The bargaining committee may include representatives from various trade unions, which participate jointly in the negotiation. It gives rise to a situation pretty similar than multi-unionism, which increases the competition between unions for improves the electoral outcomes at the polls. In this regard, if all labor representatives belong to a single organization, competition is unlikely to occur<sup>47</sup>, preventing fragmentation of workforce representation in the bargaining process with the employers (Mishell 1986; Crockett et al. 1992; Metcalf et al. 1993; Bean and Crafts 1996; Dobson 1997; Pencavel 2003; Akkerman 2008; Jansen 2014). However, when two or more rival unions are participating in the bargaining process<sup>48</sup>, their bargaining power decreases (Craypo 1986), involving at least “two potential sources of attack”; a) rival unions and b) the employers’ organization (Summers et al. 1986). This fact impairs the power of the union as the unit of workforce representation and thus weakens their ability to achieve the desired outcomes in negotiation (Akkerman 2008).

Since union elections in Spain are developed at firm level, the core of the competition focuses on this level (Baylos 1991). The results achieved in agreements at this level are conditioned by two factors:

---

<sup>47</sup> Even so, the power of the union may be negatively affected by potential conflicts at the intra-union level between leaders and their opponents within the organization itself (Rees 1989). This in turn may affect the bargaining outcomes.

<sup>48</sup> There is great difficulty in being able to measure the degree of "competitive unionism", because competition depends not only on the number of trade unions, but also on the relationships between them. Thus, a bargaining committee where there is greater heterogeneity in union representation of workers does not directly imply a greater or lesser degree of union competition. In this personal aspects such as the closeness of the individuals involved in the negotiation or existence of common strategies are ignored, which would result in a smaller effect of competition on the outcomes settled in the agreement. However, there is a greater likelihood of rivalry and competition incentives to decrease when a union is dominant in the bargaining process and vice versa when the composition of the bargaining committee has a higher degree of union heterogeneity (Mishell 1986).

1. Proximity between the negotiators and their voters –employees-, which means the latter could exert greater pressure on the former in order to promote their demands and interests (Canal and Rodríguez 2004)
2. The degree of rivalry between union organizations involved in the agreement is greater because of the elections.

At firm level, the union interacts directly with voters, and must respond to the demands made by workers as to improve their chances of winning an election. However, elections can generate incentives that emphasize the rivalry between unions, leading to a weakening of the union's cohesion in the bargaining process that can affect the bargaining outcomes.

Conversely, what has been described does not imply that rivalry does not occur in higher levels of bargaining, but it can be mitigated by:

1. The extension mechanisms and the *free rider* effect, which are affecting negatively on the pressure that union has to achieve better bargaining outcomes, because union is representing mostly non-affiliated workers (Canal and Rodríguez 2004),
2. Also, extending the agreement to a large number of companies and workers and the perspective of its impact on the economy may have an influence on moderating union demands, in order to internalize externalities associated with the development of the bargaining that may affect macroeconomic performance—inflation and unemployment— (Flanagan 1999)

Both factors lessen the effect of union rivalry on the results achieved under the agreement.

The effect of union competition on the development of collective bargaining has been tested in different aspects of industrial relations such as, labor productivity (Crockett et al.

1992; Bean and Crafts 1996; Pencavel 2003), the adoption of internal flexibility strategies in the firm (Dobson 1997) or strikes incidence (Mecalf et al. 1993; Akkerman 2008; Jansen 2014); however, the number of studies on the subject is lower in comparison with existing literature about the effects exerted by trade unions on macroeconomic performance. This also affects to the number of analysis which test the effects of union rivalry on wage bargained. Despite this we can highlight, as far as we know, the empirical evidences reached by Mishell (1986) and Machin et al. (1993) for US and UK –there are no evidences for the Spanish case-. On the one hand, Mishell (1986)<sup>49</sup> in her study for 139 different US industries obtains positive and significant evidence about the effect exerted by union concentration -with intra-industry union membership concentration standing out as a proxy of the degree of competition- on the hourly wage settled between different industries, concluding that the wage bargained is affected positively when union concentration is high. In this regard, Mishell highlights that the absence of union fragmentation increases the union power in the bargaining process and improves the bargaining outcomes for workers.

On the other hand, Machin et al. (1993)<sup>50</sup> develop an analysis using a sample of 2.019 British firms with more than 25 employees in 1981. The findings of their study are worst bargaining outcomes in terms of wages when more than one union participates simultaneously in bargaining process with employers' organization, rather than those bargaining process conducted by a single union or multiple unions which negotiate separately. Machin et al. stand out that union competition is a “marketing” strategy used in order to improve the perception that workers have about the union leadership. In this regard,

---

<sup>49</sup> The analysis carried out by Mishell (1986) uses business data for USA, adding each enterprise according to their sector or industry area, from the survey of *Expenditure for Employee Compensation* for 1968, 1970 and 1972, taking the years grouped together in the analysis.

<sup>50</sup> The authors developed their analysis using the 1984 *Workingplace Industrial Relations Survey*. It is a survey based on the sampling frame of the 1981 *Census of Employment*.



a higher perceived union leadership by workers will involve in the future a larger number of union-members -new affiliates- for the organization and a greater institutional power.

Both studies show the negative effect that less union concentration, i.e. higher union rivalry, exerts on wage bargained when different unions participate jointly in the bargaining process. Despite the differences of the Spanish collective bargaining in comparison with both US and British bargaining model, the incentives for rivalry between unions in Spain could produce the same effect on wage increase settled in collective agreement when union representatives belong to different trade unions –multi-unionism- and they participate jointly in the negotiations.

### **The Hypotheses Stated**

- a) Hypothesis 1: The aim of this paper is to contrast what is the effect of a heterogeneous workforce representation on the wage settled in the collective agreement, considering the negative effect of union rivalry on the labour bargaining power with employers' organization.
- b) Hypothesis 2: Additionally, since the competition focuses on the negotiation process at firm bargaining level, if the union rivalry exists, it must occur at this level.

### **Empirical Analysis**

This analysis uses information for its empirical development from the *Base de Datos de Convenios Colectivos* –Collective Agreements Database (BDCC)- drawn up by the Spanish Labor Ministry. The BDCC contains micro-data from all the collective agreements registered

during each year in the Labor Ministry, providing relevant information of the settlements reached at negotiations (Ruesga et al. 2007).

In order to adequately develop our analysis, trying to prove the negative effect exerted by a lower union concentration at the bargaining committee —as proxy for the degree of competition between unions— on the wage increase settled, it is essential to obtain a measure of "union competition" that approximates to this concept. Numerous studies use trade union membership rate (Lewis 1964 and 1986; Brown and Medoff 1978; Medoff 1979; Clark 1980; Blanchflower and Freeman 1992; Booth 1995; Nickell 1997; Green et al. 1999; Vedder and Gallaway 2002; Flaig and Rottmann 2007; Bowdler and Nunziata 2007; Koeniger et al. 2007; Scheuer 2011) or the coverage rate of the agreement (Posen and Popov 2006; Traxler and Brandl 2010) to measure the power and degree of influence of the union in the labor market. However, both measures do not fully account for the union's influence capacity in the Spanish model, as well as the possibility of identifying the extent of union competition. Membership in Spain is irrelevant —this because of the *erga omnes ex ante* clause and the disincentive that it brings about for membership—, while the coverage rate is not a "high-quality measure" to accurately calculate influence and power of trade unions<sup>51</sup> (Bover et al. 2001). According to the Spanish union's model, results of trade union elections may be useful to measure the influence of union as an institution (European Commission 2011), determining its institutional strength and bargaining power. Consequently, an indicator that takes into account election results must be used so as to quantitatively proxy union's power.

---

<sup>51</sup> For measuring the Spanish coverage rate one has to resort to estimates, since no official statistics are provided. There are also additional problems, because in the calculation of the number of workers covered by collective agreements there may be overlaps in different bargaining levels, counting in some cases more than once workers affected by two or more agreements simultaneously. This leads to a risk of overestimating the number of workers covered, which would in turn affect the calculation of coverage rate (Ruesga et al. 2007).

The BDCC provides information about the composition of the bargaining committee and the number of representatives belonging to each union –related to the previous union elections-. This information enables for the calculation of an indicator that measures the degree of association of unions in the negotiation. We use in the analysis the Herfindahl-Hirschman Index (*IdHH*) as a measure of the degree of concentration and degree of union cohesion in the bargaining process. The *IdHH* is commonly used for measuring the degree of market concentration in the researches applied for analyze the degree of market concentration in an industry -see the definition provided by de US Department of Justice: <http://www.justice.gov/atr/public/guidelines/hhi.html>-. The *IdHH* is calculated as the  $\sum_{i=1}^N p_{il}^2$  being  $p_{il}$  the proportion of the total number of representatives belonging to a trade union "i" divided by the total amount of union representatives at the bargaining committee of an agreement "l". Its value is restricted between a minimum close to 0 and a maximum equal to 1. Value 1 expresses that all union representatives in the bargaining committee belong to the same union, considering that as this value approaches 0, union heterogeneity is greater. According to the assumption stated in this paper, when exist a larger number of unions represented at the bargaining committee it is likely for trade union competition to be higher than otherwise, where a union dominates the union representation at the bargaining committee. The *IdHH* thus serves as a proxy of union competition degree in negotiation.

The period of analysis includes data from 2002 until 2010<sup>52</sup>, the units of analysis are agreements registered during this time frame. The adhesions to other agreements, arbitration procedures or extension of agreements are excluded. In the sample we only consider the first record of each collective agreement, thus for agreements that extend from the year "t" to "t + n" –pluri-annual- is only considered observation in year "t", eliminating in the sample the

---

<sup>52</sup> This period is used due to increased availability of data in the database and homogenization in building them, being the year 2010 the latest available at the time of analysis.

remaining observations -from "t +1" to "t + n"-. Applying this process avoids duplication of observations in the analysis and its negative effects in the estimates. This is due to the fact that when an agreement is settled for more than one year this one remains registered in the BDCC during every year of his force, repeating itself the same information in every observation corresponding to the structural characteristics of the agreement as, for example, the bargaining level, the composition of the bargaining committee, the duration of the agreement, etc.

Nevertheless, there is an exception that must be taken into consideration when we treat the database, which affects in the variable of interest in our analysis: the wage increase settled in the collective agreement. The wage increase settled in the pluri-annual agreements is updated in each record of the BDCC for the corresponding period from "t+1" to "t+n", so this variable does not possess the same value in each observation for collective agreements which have a duration of more than one year. The value depends on the conditions established in the update of the salary like, for example, the price index plus an additional percentage, which is known in the years following the beginning of the agreement in "t". In this regard, the wage increase taken into consideration in the analysis for the pluri-annual agreements is the average of the real wage increase from "t" to "t+n" -subtracting to the nominal wage increase the prices index (IPC) of every year calculated by the National Institute of Statistics-. This average allows us to consider only one observation of each pluri-annual collective agreement in the sample analyzed and the homogenization of the wage increases registered for the whole period of validity of the agreement. With regard to the annual agreements, only it is subtracted to every agreement the IPC corresponding to the year when its validity begins.

Consequently, the number of different collective agreements used in the analysis is 9.874 across the nine years recorded, corresponding each one of these agreements to the same

company or sector. Each of these collective agreements are negotiated 2,28 times on average during the period analyzed and each agreement is analyzed as an observation in the total sample. Due to this the total sample of collective agreements is an unbalanced panel of 22.519 observations.

Moreover, the sample of collective agreements is divided into three levels, all agreements, agreements at firm level and settlements at higher bargaining levels upper than firm level - centralized level-, in order to capture more accurately the effect of the concentration degree of unions on the real wage increase settled. The division between agreements settled at firm level and higher level arises under the logic that the expected effects of the union concentration on the wage bargained may not be similar at both levels, having a greater pressure for competition at firm bargaining level as we explained before. On the other hand, assuming that collective agreements at firm level are the 75 per cent of the overall, it is necessary to apply a differentiated analysis in order to obtain greater homogeneity of information for the analysis.

### **Econometric Analysis.**

In this research is performed a panel data model. This model allows obtain consistent estimation in presence of omitted variables. Analysis of panel data specifies an individual effect  $\alpha_i$  that includes non-observed effects of each individual not identified in our analysis that affects the model (Wooldridge 2002).

The equation estimated is:

$$W_{it} = \beta_1 + \alpha_i + \tau_j + \mu_t + \beta_2 * IdHH_{it} + \beta_{k-2} * f(control\ time)_{it} + u_{it} \quad (1)$$

Being "i" the unit of analysis, "j" the region where the agreement applies and "t" the time period. In this equation the real wage increase –averaged for pluri-annual agreements- in

basis points settled on the agreement ( $W_{it}$ ) is a function of union concentration ( $IdHH_{it}$ ), a distinct individual effect for each agreement ( $\alpha_i$ ) and Spanish province ( $\tau_j$ )<sup>53</sup>, and time effects -time-dummies- ( $\mu_t$ ). Finally, we have added a set of control variables that improve the explanatory nature of the estimate. These variables are associated to structural factors that influence on the results achieved in the agreement, including:

- Temporary scope of the agreement –Annual = 1/Pluri-annual = 0– ( $TimeExt_{it}$ ),
- Bargaining level, –firm level = 0/upper than firm level = 1– ( $BargCont_i$ ),
- For agreements at higher level than firm, territorial scope of the agreement – national = 1/lower scope than national level = 0– ( $TerrCont_i$ )
- For agreements at firm level, the company in which the agreement is settled is public or private –Private = 1/Public = 0– ( $Private_i$ )
- For agreements at firm level, what is the workforce institution that bargains the agreement? – union sections = 1/others = 0– ( $Union_Sect_{it}$ )
- Finally, the collective agreements are grouped by the degree of technological intensity and use of knowledge that is associated to the industry which they belong according to the classification performed by EUROSTAT<sup>54</sup> –high technology = 1/no high technology = 0– ( $HighT_i$ ),

Table 1 presents the descriptive statistics of the variables.

[TABLE 1 –at the end of the paper-]

<sup>53</sup> This variable is labeled from 0 to 52, with values from 1 to 52 for each Spanish province. The value 0 corresponds to those agreements that are negotiated above provincial levels.

<sup>54</sup> EUROSTAT Classification: “High-technology and knowledge based services aggregations based on NACE Rev.2”: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/Annexes/htec\\_esms\\_an3.pdf](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_esms_an3.pdf)

The use of variables such as  $HighT_i$ ,  $BargCont_i$ ,  $TerrCont_i$  or  $Private_i$  make reference to the external economic setting and the pressure that it exerts on the results achieved in the agreement.

On the one hand, the higher the degree intensity of technology or use of knowledge ( $HighT_i$ ), the more negotiators tend to limit their objectives. This because enterprise or sectors that adhere to the agreement are subject to an increasing competitive pressure that forces them to establish greater control over labour costs, driving to a certain wage moderation (Garret and Way 1999; Traxler and Brandl 2010). In this regard, the salary in high-tech firms or sectors is frequently related with clauses linked with labour productivity or firm revenues, which improves the flexibility of labour costs (Ruesga et al. 2012).

On the other hand, the integration of Spain in the Economic and Monetary Union implies a greater control of public expenditure, resulting in the moderation of salary increases in the Public Administration compared with the agreements settled in private firms ( $Private_i$ ). This is order to meet budget control policies agreed upon in the Pact of Stability and Growth (Glassner 2010).

Furthermore, the necessary differentiation of agreements by bargaining levels allows differentiating the effects that the setting has on the negotiation ( $BargCont_i$ ). When the collective agreement is settled in decentralized bargaining levels there is a greater incentive for moderation on salary demands by the workforce representation. It is because of the pressure that company competitiveness exerts in order to reduce the labour costs. Moreover, when the agreement is settled at centralized bargaining levels ( $TerrCont_i$ ), there is a higher chance for better coordination, and this could lead to a moderation in salary demands in order

to internalize the externalities of the bargaining process which may affect macroeconomic performance (Calmfors and Driffill 1988; Flanagan 1999).

Another aspect taken into consideration in our econometric model is the duration of the agreement ( $TimeExt_{it}$ ). To negotiate a collective agreement for a greater time period—more than one year— negotiators may tend to set lower wage increases in order to adapt the labour costs to the future unknown behaviour of the business cycle (Ruesga et al. 2012).

Lastly, at firm level, a variable is introduced relating to the method of labor representation in collective bargaining ( $Union\_Sect_{it}$ ). The Spanish system of labor representation at firm level is dual, since the works council or the trade union sections with the majority of works council members are all entitled to negotiate on behalf of the employees. In this regard, the participation in the negotiation of trade union sections may generate greater incentives for competition with respect to rival sections, thereby reducing their bargaining power with the employers' organization and having a negative impact on the bargaining outcomes for workers.

The inclusion of time-invariant variables in the model like  $HighT_i$ ,  $BargCont_i$ ,  $Private_i$ ,  $TerrCont_i$  and  $\tau_j$ , must be considered when developing the econometric model. These are conditioning the use of econometric techniques. In the analysis of panel data are commonly used both Fixed Effects (FE) and Random Effects (RE) models. The specific conditions of the FE model, that establish as an assumption that the individual effect is constant in time - and correlated with regressors-, implies that the existence of variables that do not vary over time in the model mimic the behaviour of such effect. In this regard, the individual effect in the FE model will absorb the information provided by such time-invariant variables in the analysis (Wooldridge 2002).



An alternative is to apply the WITHIN transformation -by subtracting each variable the group's mean-, but this transformation shows two significant defects. On the one hand, all constant variables are suppressed, so their coefficients are not calculated. On the other hand, the WITHIN estimator is not completely efficient, ignoring the variation between agreements in the analysis (Hausman and Taylor 1981).

All this affects the use of the FE model in our empirical analysis. Thus, we have considered appropriate the implementation of the RE model to estimate the equation (1) -see Zhou 2001 for a good example of using RE model under time-invariant variables restriction-. Additionally, in the analysis is included the pooled OLS model with clustered standard errors -clustered by agreement- as an alternative to the RE model, considering in the former that individual heterogeneity is not relevant in the estimates.

### **Analysis of Results**

Table 2 presents the results of pooled OLS with clustered standard errors and RE estimates applied. Also, in this table is included the Breusch and Pagan Lagrangian Multiplier test for random effects (see Breusch and Pagan 1980), the Mundlak test -to test the necessary condition of absence of correlation between the regressors and the individual effects in the RE model<sup>55</sup>- (see Mundlak 1978) and a test for serial correlation in the idiosyncratic errors of the model (see Wooldridge 2002). The analysis is divided into three levels: all agreements, agreements at firm level and settlements at higher bargaining levels upper than firm level -centralized level-.

[TABLE 2 -at the end of the paper-]

---

<sup>55</sup> If this condition is not met, it would be needed the use of Hausman-Taylor estimator (see Hausman and Taylor 1981), in order to obtain efficient estimators.

In this analysis is not rejected the existence of variability in the individual effects ( $\sigma_{\alpha_i} \neq 0$ ) (Breusch and Pagan 1980), so we do not consider the coefficients estimated in Pooled OLS model appropriate. The Mundlak test confirms the RE model restriction of absence of correlation between the regressors and the individual effects in the analysis for collective agreements at firm level and higher levels of bargaining. Accordingly, the RE model is appropriate in both analysis. Moreover, there is no evidence of serial correlation in the idiosyncratic error term of the estimates.

The results of the analysis indicate a disparate effect of  $IdHH_{it}$  on the wage increase. This is differentiated according to the level of bargaining. At analyzing the agreements as a whole, it appears that the effect of union's concentration on the negotiated wage increase is positive and significant, taking that when the union representation is homogeneous  $-IdHH_{it}$  equal to 1- the salary increases about 0,25 percentage points (RE-GLS) (hypothesis 1). This positive relationship is maintained for agreements at firm level only. The estimated coefficient for  $IdHH_{it}$  at this level indicates that, as union's concentration is higher –  $IdHH_{it}$  equal to 1-, wage increase 0,19 percentage points (RE-GLS) (hypothesis 2).

Moreover, and contrary to the results obtained at the firm level and all agreements, analyzing the  $IdHH_{it}$  effect on wage increase at higher bargaining levels we observe a negative and not significant relationship, indicating the possible absence of effect between the two variables (hypothesis 2).

The results attained concur with the hypothesis 1 and 2, expecting a positive relationship between the degree of unions concentration -lesser rivalry at the negotiating committee- and wage increases settled in agreements at firm bargaining level, which could be related to the greater proximity between negotiators and their constituents, implying more pressure on the

bargaining outcomes (Canal and Rodriguez 2004), added to that the effect of union elections and greater incentives to rivalry. Meanwhile on the other hand, at upper bargaining levels, union competition and union demands are moderated in order to internalize the externalities of the agreement (Flanagan 1999), reducing the impact of competition on the settled wage increase.

Analyzing in detail the control variables, the temporary scope of the agreement ( $TimeExt_{it}$ ) has a slim and significant effect on the real wage increase when it is developed the estimates for all the agreements and agreements at firm level, indicating that as the agreement's time scope is larger, the wage demands tend to be lower in order to increase the adaptability of labour costs to the future unknown behaviour of the business cycle (Ruesga et al. 2012).

When all agreements are analyzed, the variable that identifies bargaining context ( $BargCont_i$ ) indicates that wage increase is higher and significant at higher levels —0,38 percentage points (RE-GLS)— compared to the firm level —decentralized level—, there being more moderation at the latter (Calmfors and Driffil 1988). Additionally, with respect to the analysis performed for the agreements at higher bargaining levels, when the agreement is settled at national level —centralized level— ( $TerrCont_{it}$ ) the estimated effect on real wage increase shows a negative and significant effect equivalent to -0,31 percentage points (RE-GLS). This effect is according to the hypothesis of higher level of coordination at centralized bargaining levels, where the negotiators moderate their demands in order to avoid an adverse effect on the macroeconomic performance (Flanagan 1999; Calmfors and Driffill 1988).

Moreover, in the analysis at firm bargaining level, we observe that estimated wage increase for private firms ( $Private_{it}$ ) is higher —showing a significant effect equivalent to

0,67 percentage points (RE-GLS)— compared to the public level, with a greater wage moderation in the latter. This could be motivated by the expenditure level control and adjustment to the criteria set forth in The Stability and Growth Pact<sup>56</sup>. Additionally, when considering the effect of the method of labor representation ( $Union_{sect_{it}}$ ) on real wage increases at this bargaining level is seen a slight non-significant negative effect. Therefore, this variable is irrelevant to the model.

Additionally, the results show that high levels of technology intensity and use of knowledge, associated with the industry or business sector in which the agreement is settled ( $HighT_i$ ), have a negative effect on the wage increase agreed when it is analyzed all the agreements and agreements at firm bargaining level (RE-GLS). It is possible to explain this fact by the competitive pressure to which companies operating in a context driven by innovation, tend to be subject to, promoting wage moderation (Garret and Way 1999; Traxler and Brandl 2010). So in this way salaries tend to be determined by allowances linked to productivity or business profits (Ruesga et al. 2012).

Finally, the analysis of the estimates of time effects in RE-GLS model indicates a real wage moderation in the beginning of the Great Recession in Spain -which starts in 2008- for all bargaining levels (see Figure 1). In this regard, the results show a moderation in labour demands during the period of crisis, which would be related to a less pressure of workers in the bargaining process in order to adapt the labour costs to the business cycle. A better adaptation of labour costs would mitigate the negative effect of the recession over the level of employment (Deveraux and Hart 2011).

---

<sup>56</sup> Similar results can be seen in the estimate by Izquierdo et al. (2003), where lower wage increase in public enterprise agreements are explained by budget constraint measures in the years 1993, 1994, motivated by the economic crisis, and 1997, a result of compliance with the convergence criteria to join the European Monetary Union.

[FIGURE 1 –at the end of the paper-]

In short, in relation to the hypotheses of this analysis, the results indicate that union competition has a negative effect on real wage increases in the bargaining process, said significant effect is negative at firm level, consistent with the assumptions stated in the current study.

### Further Research: Hypothesis 3

It is necessary to study in more detail the features of the results attained in the analysis before. In this regard it is important to analyze the effect of the competition according to the number of workers affected by the collective agreement, due to the possible difference between firms with bigger and lower staff, and the ability of greater staff to pressure on the bargaining outcomes. When the number of workers affected by the agreement is higher, the workforce has an increasing capacity for collective action, what it means greater ability to exert pressure against employers, and then probably better bargaining outcomes –higher wage increases- (Nunziata 2001; Ruesga et al 2007).

This new hypothesis will be contrasted through the same econometric model posed for agreements settled at firm level, disaggregating them by the number of workers affected by the agreement. In this new analysis we present three different models, grouping agreements according to the disaggregation mechanism raised by Izquierdo et al. (2003)<sup>57</sup>:

---

<sup>57</sup> We decided to disaggregate the sample into three levels and not to include the variable corresponding to the number of workers affected by agreement in the analysis as an explanatory variable, because the variable would be highly correlated with the degree of union concentration ( $IdHH_{it}$ ), introducing an inconsistency risk in the estimators. This occurs because the number of elected representatives in the elections depends on the number of workers in the workplace where the agreement is implemented (Article 62 and 66 of the Law of the *Estatuto de los Trabajadores* of 1985). In this respect, there is a greater likelihood that those workplaces with a high number of workers affected by the agreement, have a lower degree of union concentration, since the number of candidates to choose from at elections is higher when compared to those centers where is chosen only one representative, where representation is logically unique and  $IdHH_{it}$  presents a value of 1. There may be a high degree of correlation between the two variables that could lead to the existence of multicollinearity in the model.

- Agreements that affect fewer than 100 workers,
- Agreements affecting between 101 and 500 workers,
- Agreements that affect more than 500 workers.

### **Analysis gathering enterprise agreements by number of employees affected by the agreement**

The results for this second analysis are presented in Table 3.

[TABLE 3 –at the end of the paper-]

The estimates show that RE estimator is appropriate (see Mundlak test and Breusch and Pagan test) and there is no evidence of serial correlation in the idiosyncratic error term of these models, allowing the calculation of consistent and efficient estimators.

A breakdown of agreements at firm bargaining level by the three groups described, shows that the effect of union concentration has a positive and significant effect on wage bargained in agreements that affect fewer than 100 workers and more than 500 workers, being this effect greater in the latter -0,43 percentage points when the  $IdHH_{it}$  value is equal to 1- compared to the previous estimate raised for collective agreements at firm level (see Table 2). This new evidence confirms the assumption stated in hypothesis 3, which demonstrates the effect of collective action in the bargaining outcomes. Consequently, the variable  $IdHH_{it}$  will have a greater significant effect on real wage increase settled in negotiations when higher is the number of workers affected by the agreement.

As for the results of this second analysis for the control variables, we observe a negative and significant effect on real wage increase of the agreements settled in companies which operates in a high-tech sector ( $HighT_i$ ) similar to the result estimated in the first model applied. However, there are differences in the effect of the duration of the agreement

( $TimeExt_{it}$ ) and the ownership ( $Private_i$ ) on the wage increase settled when the agreements are disaggregated by the numbers of employees affected. Thus, the results indicate that the effect of the temporary extension of agreements ( $TimeExt_{it}$ ) is positive and significant on the real wage increase negotiated in those agreements covering more than 500 workers. That outcome indicates that when the higher the number of workers affected by a collective agreement is, the greater needed for the firm to increase the level of flexibility in labour costs. Moreover, when the agreement is settled in the public sector ( $Private_i$ ) there is a high restriction to establish greater wage increase in the agreements which affect less than 500 workers, in comparison with the no significant effect obtained for the agreements affecting a higher number of employees.

### Final Remarks

The institutional dimension of the trade union is a key aspect for understanding its behaviour and the collective bargaining outcomes. In Spain, the union elections celebrated at firm level and representation criteria in collective bargaining are fundamental to define the institutional power and the necessary public financial resources of the union.

In elections workers show their level of confidence about the different candidates running through their vote. If the worker seeks to maximize his welfare, his interests will focus on improving income levels, working conditions and job security (Summers et al. 1986). In this regard, a union have to offer greater benefits in the bargaining process than those promised by the other unions –rivals- to achieve better results in the elections (Ross and Hartman 1960; Akkerman 2008), thus fostering competition. Under this premise, when union representation at the bargaining committee is composed of representatives from various organizations the

level of rivalry is higher, and it may negatively affect the bargaining power of the workforce representation against the employers. This analysis, which is focused on the Spanish case, aims to obtain evidence on the effect exerted by union competition in the outcome of negotiations and, in particular, on the real wage increase settled in the collective agreement.

The results obtained in the empirical analysis shows a positive and significant effect on the degree of union concentration ( $IdHH_{it}$ ) on the real salary increase bargained at firm bargaining level only, where union elections take place and the rivalry between unions is greater. The results also highlights that this effect is higher in big companies –with more than 500 workers- in which union has a greater ability to put pressure on the employer through the threat of collective action.

Moreover, the results indicate a non-significant effect of union concentration on wage increases settled in bargaining levels upper than the firm level. This non-significant effect can be explained by the existing incentives for cooperation at this level in which union elections are not relevant. Also, the extension mechanisms and the *free rider* effect imply that negotiation at higher levels, where the union represents a large number of workers who are mostly unaffiliated, reduce the pressure for achieve better results in negotiation, so that it would mitigate the effect of competition and its effects on bargaining outcomes.

In conclusion, these results provide new evidence of the negative effect that union competition generates on negotiation, especially at firm bargaining level, where the union interacts with their voters and the pressure to achieve better electoral outcomes is greater, in order to increase its institutional power.

## References



- Akerlof, George A., and Janet L. Yellen. 1988. Fairness and Unemployment. *American Economic Review*, 78: 44 – 49.
- Akkerman, Agnes. 2008. Union Competition and Strikes: the Need for Analysis at Sector Level. *Industrial and Labor Relations Review*, 61 (4): 445 – 459.
- Baylos, Antonio. 1991. La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales. In Faustino Miguélez Lobo and Carlos Prieto (Eds.), *Las relaciones laborales en España*, pp. 289 – 306. Madrid: Ed. Siglo Veintiuno de España Editores.
- Blanchflower, David G., and Richard B. Freeman 1992. Unionism in the U.S. and in other advanced OECD countries. *Industrial Relations*, 31 (1): 56 – 79.
- Booth, Alyson L. 1995. *The economics of Trade Union*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Bover, Olympia, Samuel Bentolila, and Manuel Arellano. 2001. The Distribution of Earnings in Spain during 1980s: the Effects of Skill, Unemployment, and Union Power. Discussion paper no. 2.770. London: Center for Economic Policy Research.
- Bowdler, Christopher, and Luca Nunziata. 2007. Trade Union Density and Inflation Performance: Evidence from OECD Panel Data. *Economica*, 74: 135 – 159.
- Traxler, Franz, and Bernd Brandl. 2010. Collective Bargaining Inter-sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance. *British Journal of Industrial Relations*, 50 (1): 73 – 98.
- Breusch, Trevor S., and Adrian R. Pagan. 1980. The lagrange multiplier test and its application to model specification in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47: 239 – 253.
- Brown, Charles, and James L. Medoff 1978. Trade Unions in the Production Process. *Journal of Political Economy*, 86 (3): 355 – 378.
- Calmfors, Lars, and John Driffill. 1988. Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 3 (6): 13 – 61.
- Canal, Juan F., and César Rodríguez. 2004. Collective Bargaining and Within-firm Wage Dispersion in Spain. *British Journal of Industrial Relations*, 42 (3): 481 – 506.
- Card, David, and Sara de la Rica. 2006. Firm-Level Contracting and the Structure of Wages in Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 59 (4): 573 – 592.
- Clark, Kim B. 1980. The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study. *Industrial and Labor Relations Review*, 33 (4): 451 – 469.
- Craypo, Charles. 1986. *The Sources of Union Bargaining Strength in The Economics of Collective Bargaining: Case Studies in the Public Sector*. Washington, DC: Bureau of National Affairs.
- Crockett, Geoffrey, Peter Dawkins, Paul Miller, and Charles Mulvey (1992). The Impact of Unions on Workplace Productivity in Australia, *Australian Bulletin of Labour*, 29 (1): 113 – 122.
- Deveraux, Paul J., and Robert A. Hart. 2011. A Good Time to Stay Out? Strikes and the Business Cycles. *British Journal of Industrial Relations*, 49 (s1): 70 – 92.
- Dobson, John R. 1997. The Effects of Multi-unionism: a Survey of Large Manufacturing Establishments. *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4): 547 – 566
- Dunlop, John. 1944. *Wage determination under trade unions*. New York: Macmillan.
- European Commission. 2011. *Industrial Relations in Europe 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Flaig, Gebhard, and Horst Rottmann. 2007. Labour Market Institutions and the Employment Intensity of Output Growth. An International Comparison. CESifo Working paper no 2.175. Munich: Center for Economic Studies (CES).

- Flanagan, Robert J. 1999. Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective. *Journal of Economic Literature*, 37: 1.150 – 1.175.
- Freeman, Richard B. 1980. Unionism and Dispersion of Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, 34 (1): 3 – 23.
- \_\_\_\_\_, and James L. Medoff. 1979. The Two Faces of Unionism. Working Papers Number 364. Cambridge; MA: National Bureau of Economics Research.
- Gahan, Peter G. 2002. ‘(What) Do Unions Maximise? Evidence from a Survey Data’. *Cambridge Journal of Economics*, 26: 279 – 286.
- Garret, Geoffrey, and Christopher Way. 1999. Public Sector Unions, Corporatism, and Macroeconomic Performance. *Comparative Political Studies*, 32 (4): 411 – 434.
- Glassner, Vera. 2010. The Public Sector in the Crisis. Working Paper series 2010.07. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Green, Francis, Stephen Machin, and David Wilkinson. 1999. Trade Unions and Training Practices in British Workplaces. *Industrial and Labor Relations Review*, 52 (2): 179 – 195
- Hall, Angela T., Jack Fiorito, Marko Horn, and Christoher R. Landford. 2011. Unions as Organizations: Strategy vs. Enviroment. *The Journal of Labor and Society*, 14: 571 – 587.
- Hamann, Kerstin, and Miguel Martínez. 2003. Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1): 61 - 78.
- Hausman, Jerry A., and William E. Taylor. 1981. Panel Data and Unobservable Individual Effects. *Econometrica*, 49 (6): 1.377 – 1.398.
- Izquierdo, Mario, Esther Moral, and Alberto Urtasun. 2003. El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios. Documento Ocasional nº 0302. Madrid: Banco de España (Servicio de Estudios).
- Jansen, Giedo. 2014. Effects of Union Organization on Strike Incidence in EU Companies. . *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (3): 60 – 85.
- Khan, Lawrence M. 2000. Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries. *The Review of Economics and Statistics*, 82 (4): 564 – 579.
- Kaufman, Bruce E. 2012. An Institutional Economic Analysis of Labor Unions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51 (S1): 438 – 471.
- Köhler, Holm-Detlev. 1995. *El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica*. Madrid: Fundamentos.
- \_\_\_\_\_, and José P. Calleja. 2012. Transformations in Spanish trade union membership. *Industrial Relations Journal*, 43 (3): 281 – 292.
- Koeniger, Winfried, Marco Leonardi, and Luca Nunziata. 2007, Labor Market Institutions and Wage Inequality. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (3): 340 – 356.
- Levine, David I. 1991. Cohesiveness, Productivity, and Wage Dispersion. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 15: 237 – 255.
- Lewis, Gregg. 1963. *Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Enquiry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lewis, Gregg. 1986. Union Relative Wage Effect. In Orley Ashenfelter, and Richard G. Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics (vol. 2)*, Amsterdam: Elsevier Sciences.
- Machin, Stephen, Mark Stewart, and John Van Reenen. 1993. The Economic Effects of Multiple Unionism: Evidence from the 1984 Workplace Industrial Relations Survey. *Scandinavian Journal of Economics*, 95 (3): 279 – 296.
- Malo, Miguel Á. 2005. A Political Economy Model of Workers Representation: The Case of Union Elections in Spain. *European Journal of Law and Economics*, 19: 115 – 134

- Maluquer, Jordi, and Montserrat Llonch. 2005. Trabajo y relaciones laborales. In Albert Carreras and Xavier Tafunell (Eds.), *Estadísticas históricas de España (2<sup>nd</sup> Ed.)*, pp. 1.156 – 1.214. Madrid: Fundación BBVA.
- Medoff, James L. 1979. Layoffs and alternatives under Trade Unions in US. Manufacturing. *The American Economic Review*, 69 (3): 380 – 395.
- Metcalf, David, Jonathan Wadsworth, and Peter Ingram. 1993. Multi-unionism, size of bargaining group and strikes. *Industrial Relations Journal*, 24 (1): 3 – 13.
- Mishell, Lawrence. 1986. The Structural Determinants of Union Bargaining Power. *Industrial and Labor Relations Review*, 40 (1): 90 – 104.
- Mundlak, Yair. 1978. On the Pooling of Time Series and Cross Section Data. *Econometrica*, 46 (1): 69 – 85.
- Nickell, Stephen. 1987. Why is Wage Inflation in Britain so High? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 49 (1): 103 – 128.
- \_\_\_\_\_. 1997. Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11 (3): 55 – 74.
- Nunziata, Luca. 2001. Institutions and wage determination: a multi-country approach, University of Oxford Working Economic Papers Number 29, Oxford: University of Oxford.
- Posen, Adam S., and Daniel Popov. 2006. Has EMU Had Any Impact on the Degree of Wage Restraint?. Working Paper Series Number 06. Washington, DC: Institute for International Economics.
- Rees, Albert. 1989. *The Economics of Trade Unions (3<sup>rd</sup> Ed.)*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ross, Arthur M. 1948. *Trade Union Wage Policy*. California: University of California Press.
- \_\_\_\_\_, and Paul Hartman. (1960). *Changing Patterns of Industrial Conflict*. New York: John Wiley and Sons.
- Ruesga, Santos M., Laura Pérez, Carlos Resa, Julimar da Silva, and María Isabel Heredero. 2007. *Análisis Económico de la Negociación Colectiva en España. Una Propuesta Metodológica*. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.
- \_\_\_\_\_, Fernando Valdés, Julimar da Silva, José Manuel Lasiera, Laura Pérez, and Manuel Pérez. 2012. *Instrumentos de Flexibilidad Interna en la Negociación Colectiva*. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Scheuer, Steen. 2011. Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis'. *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 57 – 73.
- Summers, Timothy P., John H. Betton, and Thomas A. Decotis. 1986. Voting For and Against Unions: A Decision Model. *Academy of Management Review*, 11 (5): 643 – 655.
- Throop, Adrian W. 1968. The Union-Nonunion Wage Differential and Cost Push Inflation. *The American Economic Review*, 58 (1): 79 – 99.
- Traxler, Franz, and Bernd Brandl. 2010. Collective Bargaining Inter-sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance. *British Journal of Industrial Relations*, 50 (1): 73 – 98.
- Turnbull, Peter. 2003. What Do Unions Do Now? *Journal of Labor Research*, 24 (3): 491 – 527.
- Tzannatos, Zafiris, and Toke S. Aidt. 2006. Unions and Microeconomic Performance: A Look at What Matters for Econmists (and Employers). *International Labour Review*, 145 (4): 257 – 278.

- Vedder, Richard, and Lowell Gallaway. 2002. The Economic Effect of Labour Union Revisited. *Journal of Labor Research*, 23 (1): 105 – 130.
- Wooldridge, Jeffrey M. 2002. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Zhou, Xianming. 2001. Understanding the determinants of managerial ownership and the link between ownership and performance: comment, *Journal of Financial Economics*, 62: 559 – 571.

**Table 1. Descriptive statistics of the variables used in the analysis.**

Variables	All levels				Firm level				Centralized level			
	Average	St. Dev.	Min.	Max.	Average	St. Dev.	Min.	Max.	Average	St. Dev.	Min.	Max.
$W_{it}^*$	-6,06	142,93	-800	3630	-11,47	141,67	-800	2410	12,67	145,63	-370	3630
$IdHH_{it}$	0,71	0,26	0,18	1	0,75	0,27	0,18	1	0,54	0,18	0,20	1
$TimeExt_{it}$	0,17	0,37	0	1	0,16	0,37	0	1	0,18	0,38	0	1
$HighT_i$	0,03	0,17	0	1	0,03	0,18	0	1	0,01	0,11	0	1
$BargCont_i$	0,22	0,42	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
$Private_i$	-	-	-	-	0,78	0,41	0	1	-	-	-	-
$Union\_Sect_{it}$	-	-	-	-	0,26	0,44	0	1	-	-	-	-
$TerrCont_i$	0,06	0,24	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-

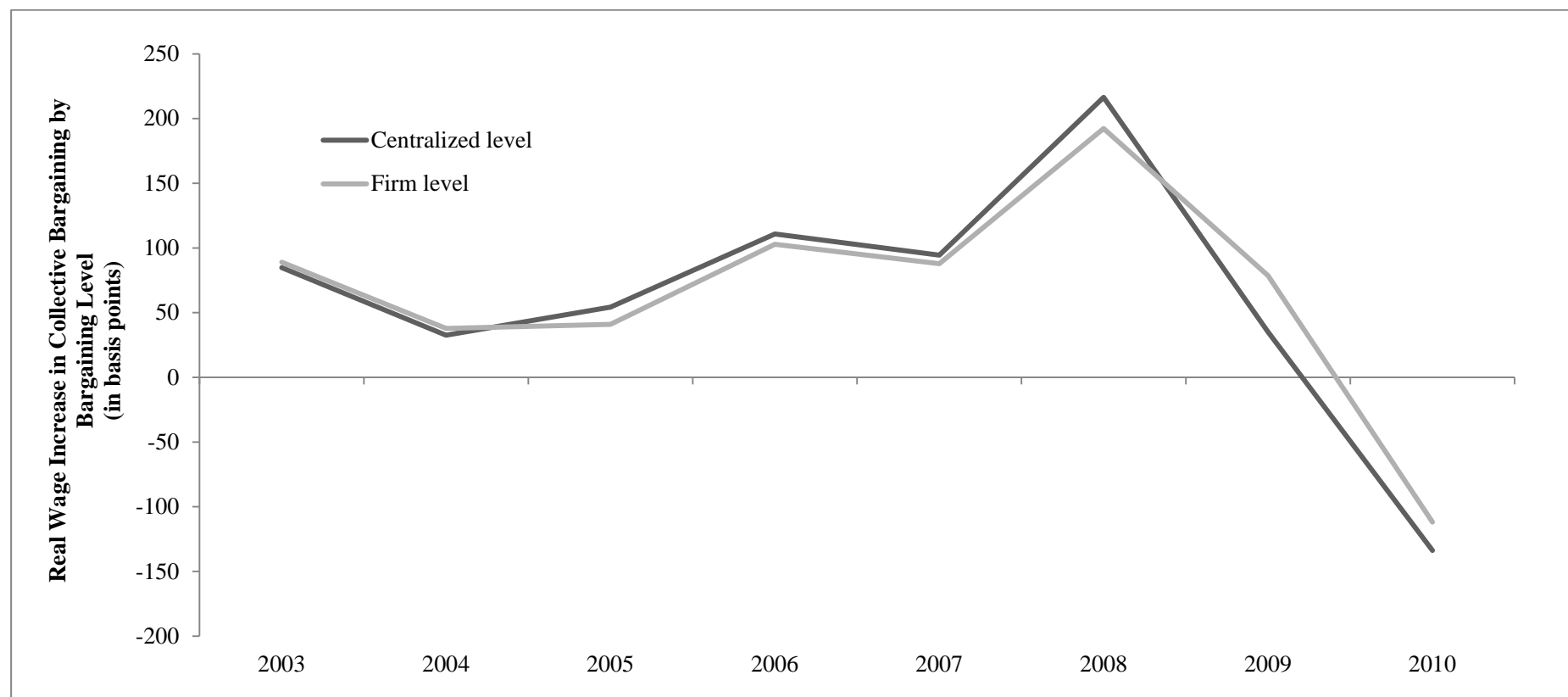
\*Real Wage Increase in basis points.

**Table 2. Econometric analysis for all collective agreements, agreements at firm level and agreements settled at upper levels than firm level -centralized level-**

Variables	All agreements		Firm level		Centralized level	
	Pooled OLS – clustered errors	RE – GLS robust std. errors	Pooled OLS – clustered errors	RE – GLS robust std. errors	Pooled OLS – clustered errors	RE – GLS robust std. errors
IdHH <sub>it</sub>	<b>28,63</b> *** (3,66)	<b>25,21</b> *** (3,64)	<b>22,20</b> *** (3,81)	<b>19,12</b> *** (3,72)	<b>0,24</b> (10,80)	<b>-5,46</b> (12,44)
HighT <sub>i</sub>	<b>-18,87</b> *** (4,46)	<b>-16,10</b> *** (4,52)	<b>-21,20</b> *** (4,72)	<b>-19,52</b> *** (4,69)	<b>-1,74</b> (15,95)	<b>1,18</b> (17,35)
TimeExt <sub>it</sub>	<b>9,23</b> *** (2,82)	<b>6,83</b> *** (2,58)	<b>5,44</b> * (3,09)	<b>5,43</b> * (3,03)	<b>0,96</b> (6,07)	<b>-1,39</b> (4,65)
BargCont <sub>i</sub>	<b>34,77</b> *** (2,45)	<b>38,57</b> *** (2,57)	-	-	-	-
Private <sub>i</sub>	-	-	<b>64,29</b> *** (2,56)	<b>67,18</b> *** (2,49)	-	-
Union_Sect <sub>it</sub>	-	-	<b>-3,25</b> (2,21)	<b>-2,85</b> (2,22)	-	-
TerrCont <sub>i</sub>	-	-	-	-	<b>-29,05</b> *** (11,27)	<b>-31,31</b> *** (13,38)
μ <sub>t</sub>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
τ <sub>j</sub>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	<b>-101,38</b> *** (3,632)	<b>-97,21</b> *** (3,58)	<b>-152,12</b> *** (4,56)	<b>-151,45</b> *** (4,39)	<b>-37,51</b> *** (9,36)	<b>-25,77</b> *** (10,37)
Number Obs.	<b>22.519</b>	<b>22.519</b>	<b>17.473</b>	<b>17.473</b>	<b>5.082</b>	<b>5.082</b>
Breusch and Pagan test <sup>^</sup>	-	<b>0,000</b>	-	<b>0,000</b>	-	<b>0,000</b>
Mundlak test <sup>^</sup>	-	<b>0,002</b>	-	<b>0,326</b>	-	<b>0,208</b>
Serial Correlation test <sup>^</sup>	-	<b>0,287</b>	-	<b>0,132</b>	-	<b>0,779</b>

The coefficients are the values in black letters and the robust standard errors are in brackets. <sup>^</sup>: p-values, \*: Statistically significant .10 level; \*\*: at the 0.5 level; \*\*\*: at the .01 level.

**Figure 1. Analysis of the Coefficients for the Time Effects Estimated in RE-GLS Model by Bargaining Level (Analysis 1)**



Sources: Self-elaborated with information from estimates developed. All coefficients for time effects estimated in RE-GLS Model are statistically significant at 99% significance level.

**Table 3. Econometric analysis for collective agreements at firm bargaining level disaggregated by the number of workers affected by the agreement**

Variables	Agreements that affect fewer than 100 workers		Agreements affecting between 100 and 500 workers		Agreements that affect more than 500 workers	
	Pooled OLS – clustered errors	RE – GLS robust std. errors	Pooled OLS – clustered errors	RE – GLS robust std. errors	Pooled OLS – clustered errors	RE – GLS robust std. errors
IdHH <sub>it</sub>	<b>16,94</b> *** (5,98)	<b>15,45</b> *** (5,72)	<b>13,27</b> * (6,82)	<b>10,73</b> (6,77)	<b>43,39</b> *** (14,25)	<b>43,06</b> *** (14,00)
HighT <sub>i</sub>	<b>-20,81</b> *** (7,25)	<b>-19,97</b> *** (7,11)	<b>-20,22</b> *** (7,33)	<b>-18,40</b> ** (7,22)	<b>-33,40</b> *** (9,06)	<b>-38,26</b> *** (8,97)
TimeExt <sub>it</sub>	<b>3,37</b> (4,00)	<b>3,14</b> (3,97)	<b>3,36</b> (5,10)	<b>2,73</b> (4,90)	<b>25,03</b> *** (11,38)	<b>34,49</b> *** (11,60)
Private <sub>i</sub>	<b>74,07</b> *** (3,30)	<b>75,71</b> *** (3,19)	<b>59,32</b> *** (4,35)	<b>62,65</b> *** (4,35)	<b>3,93</b> (9,21)	<b>2,82</b> (9,64)
Union_Sect <sub>it</sub>	<b>-2,24</b> (3,16)	<b>-2,20</b> (3,21)	<b>-0,71</b> (3,62)	<b>-0,98</b> (3,46)	<b>-7,68</b> (5,85)	<b>-7,71</b> (5,65)
μ <sub>t</sub>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
τ <sub>j</sub>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	<b>-165,11</b> *** (8,14)	<b>-166,15</b> *** (7,65)	<b>-135,80</b> *** (7,47)	<b>-134,92</b> *** (7,35)	<b>-112,26</b> *** (11,93)	<b>-105,70</b> *** (11,67)
Number Obs.	10.655	10.655	5.450	5.450	1.332	1.332
Number Groups	5.603	5.603	2.641	2.641	642	642
R-sq.	0,286	0,286	0,339	0,338	0,403	0,400
Breusch and Pagan test <sup>^</sup>	-	0,000	-	0,000	-	0,000
Mundlak test <sup>^</sup>	-	0,853	-	0,256	-	0,753
Serial Correlation test <sup>^</sup>	-	0,106	-	0,966	-	0,172

The coefficients are the values in black letters and the robust standard errors are in brackets. <sup>^</sup>: p-values, \*: Statistically significant .10 level; \*\*: at the 0.5 level; \*\*\*: at the .01 level.



